

Berufsverläufe ostdeutscher Hochschulabsolventen: Teil I

Sackmann, Reinhold; Wingers, Matthias

Veröffentlichungsversion / Published Version
Arbeitspapier / working paper

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Sackmann, R., & Wingers, M. (1994). *Berufsverläufe ostdeutscher Hochschulabsolventen: Teil I*. (Arbeitspapier / Sfb 186, 27). Bremen: Universität Bremen, SFB 186 Statuspassagen und Risikolagen im Lebensverlauf. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-57321>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-NC-ND Lizenz (Namensnennung-Nicht-kommerziell-Keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-NC-ND Licence (Attribution-Non Commercial-NoDerivatives). For more information see: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>

**Sonderforschungsbereich 186
der Universität Bremen**

**Statuspassagen und Risikolagen
im Lebensverlauf**

Berufsverläufe ostdeutscher Hochschulabsolventen

Teil I

von

Reinhold Sackmann und Matthias Wingens

Arbeitspapier Nr. 27



| | | |
|---------|--|----|
| 1. | EINLEITUNG UND FRAGESTELLUNG..... | 1 |
| 2. | METHODISCHE VORGEHENSWEISE..... | 6 |
| 2.1 | Datenzugang und Auswahlverfahren..... | 6 |
| 2.2 | Datenerhebung | 7 |
| 2.3 | Datenauswertung..... | 8 |
| 3. | BERUFSEINSTIEG UND BERUFSWECHSEL IN DER DDR: WIDERSPRÜCHE DER PLANWIRTSCHAFTLICHEN STELLENALLOKATION | 9 |
| 3.1 | Übergänge vom Bildungs- ins Beschäftigungssystem: der berufliche Ersteinstieg..... | 10 |
| 3.1.1 | Institutionelle Regelungen und Akteure: Plan und "Absolventenvermittlung"..... | 10 |
| 3.1.2 | Typen der Stellenallokation beim Ersteinstieg | 11 |
| 3.1.3 | "Absolventenlenkung" - ein kontrafaktisches Deutungsmuster..... | 17 |
| 3.1.4 | Screeningprozesse | 19 |
| 3.1.5 | Allokationsprozesse in der DDR: Kommando - Plan - oder marktwirtschaftlich strukturiert? | 20 |
| 3.2. | Übergänge innerhalb des Beschäftigungssystems..... | 25 |
| 3.2.1 | Wege des Betriebswechsels | 27 |
| 3.2.2 | Motivik und Folgen von Stellen- und Berufswechseln | 28 |
| 3.2.2.1 | Motive | 29 |
| 3.2.2.2 | Stellenwechsel im Kontext des Berufsverlaufs..... | 29 |
| 3.2.3 | Ineffizienz des beruflichen Strukturwandels trotz beruflicher Flexibilität | 30 |
| 4. | TRANSFORMATION UND ARBEITSMARKT: OBJEKTIVE LAGE UND SUBJEKTIVE WAHRNEHMUNG..... | 32 |
| 4.1 | Der Wandel des Systems im Spiegel objektiver Arbeitsmarktdaten..... | 32 |
| 4.1.1 | Zur Spezifik der ostdeutschen Arbeitsmarkt-Transformation..... | 32 |
| 4.1.2 | Allgemeine Arbeitsmarktlage | 34 |
| 4.1.2.1 | Arbeitslosenquoten und Konstruktion von Arbeitsmarktdaten..... | 34 |
| 4.1.2.2 | Exkurs: Konstruktion des Arbeitsmarktes | 36 |
| 4.1.2.3 | Abnahme der Erwerbstätigenzahl..... | 38 |

Das Gesamtprojekt "A 4: Berufliche Verläufe im Transformationsprozeß" steht unter Leitung von Prof. Dr. Ansgar Weymann und Dr. Matthias Wogens.

Tabellen und Abbildungsverzeichnis

Abbildungen

| | | |
|--------|--|----|
| Abb.1: | Entwicklung der Arbeitslosigkeit in den neuen Bundesländern | 34 |
| Abb.2: | Geschlechtsspezifische Entwicklung der Arbeitslosigkeit in den neuen Bundesländern..... | 35 |
| Abb.3: | Rückgang der abhängig Beschäftigten in den neuen Bundesländern..... | 39 |
| Abb.4: | Beschäftigungsrückgang bei älteren Arbeitnehmern in den neuen Bundesländern..... | 40 |
| Abb.5: | Entwicklung der Erwerbstätigkeit bei jungen Arbeitnehmern in den neuen Bundesländern..... | 42 |
| Abb.6: | Von der Bundesanstalt für Arbeit (mit)finanzierte Stellen..... | 43 |

Tabellen

| | | |
|--------|--|----|
| Tab.1: | Realisierte Stichprobe nach Kohorte, Studienfach, Geschlecht und Region..... | 7 |
| Tab.2: | Verteilung der Verfahrenstypen von Stellensuchprozessen vor der "Wende" | 12 |
| Tab.3: | Mobilität zwischen Erwerbstätigkeit und Familienarbeit | 41 |

1. EINLEITUNG UND FRAGESTELLUNG

Weitgehend unerwartet brach in den Jahren 1989/90 die Deutsche Demokratische Republik im Zusammenhang mit der Auflösung des Ostblocks als Staat zusammen. Damit implodierte auch eine Gesellschaftsstruktur; die sozialstrukturellen Kontinuitäten der DDR verloren, insbesondere im Wirtschaftsbereich, schlagartig ihre Gültigkeit. Im Prozeß der staatlichen Vereinigung beider deutscher Staaten wurde innerhalb nicht einmal eines Jahres das Institutionengefüge der DDR durch die Institutionen und gesellschaftlichen Regeln der "alten BRD" ersetzt. Mit dieser Inkorporation der DDR in das Institutionengefüge der Bundesrepublik verband sich politisch die Hoffnung, den anomischen Zustand einer zerfallenden Gesellschaft schnell durch die Orientierung an den Kontinuitäten einer anderen Gesellschaft aufzuheben.

Für die Individuen hatte dieser Transformationsprozeß des gesellschaftlichen Orientierungsrahmens einschneidende biographische Veränderungen zur Folge: Wahrung biographischer Kontinuität unter radikal veränderten gesellschaftlichen Verhältnissen, Reformulierung alter und Projektierung neuer Lebensziele, Integration bislang nicht erreichbarer Optionen und Chancen in die biographische Planung.

Für die Soziologie stellte sich die Implosion der DDR und der daran anschließende rapide sozialstrukturelle und individuelle Transformationsprozeß als "forschungspragmatischer Glücksfall eines natürlichen Experiments", als "sozialer Großversuch" dar: sozialer Wandel, die prozeßhafte Veränderung von Gesellschaften, die sich "normalerweise" über Jahre und Jahrzehnte erstreckt, lief hier innerhalb weniger Monate ab. Die Untersuchung gesellschaftlicher Wandlungsprozesse "im Zeitraffer" versprach, schnell wichtige Ergebnisse über den Verlauf und die Gestaltung sozialen Wandels zu liefern.

Nicht nur jene politische Hoffnung einer friktionsarmen und schnellen Integration trog. Wie Joas/Kohli zu Recht betonen, sind zwar die formellen staatlich-gesellschaftlichen Institutionen der DDR völlig zusammengebrochen, blieben aber "viele der grundlegenden sozialen Strukturen, Lebensformen und Mentalitäten noch wirksam" (1993:8). Die Inkorporation der DDR verlief weniger reibungslos als vielfach vermutet; es "knirscht" im Institutionengefüge: immer deutlicher wird, daß der Transformationsprozeß auch die "alte" Bundesrepublik mitverändert. Die Transformationsfolgen des Zusammenbruchs der DDR sind in einen langwierigen - gesamtdeutschen- Transformationsprozeß eingemündet. Eindringlich hat Zapf darauf hingewiesen, daß der Prozeß der Konsolidierung der sozialstrukturellen Transformationen im Gefolge der staatlichen Vereinigung sich über gut ein Jahrzehnt erstrecken kann (vgl. 1991:43). Die Soziologie muß sich auf eine längerfristige Beobachtung und Analyse der Wandlungsprozesse einrichten, um die erwartbaren wichtigen Erkenntnisse über den Verlauf und die Gestaltung sozialen Wandels gewinnen zu können.

Im Rahmen des Sfb 186 führen wir ein langfristig angelegtes Forschungsprojekt zur Destabilisierung und Restabilisierung beruflicher Verläufe im

Transformationsprozeß sowie zur Gestaltung berufsbiographischer (Dis-) Kontinuität durch. Ziel des Projekts ist, die Auswirkungen des einschneidenden und rapiden Strukturwandels des Arbeitsmarktes in den neuen Bundesländern auf die Berufsverläufe jüngerer Kohorten von Akademikern und Absolventen einer beruflichen Lehre zu erfassen und die mit wachsendem zeitlichem Abstand von der "Wende" einsetzenden beruflichen und berufsbiographischen Umorientierungen und Restabilisierungen zu erheben. Diese prospektive Fragestellung wird auf drei Analyseebenen verfolgt als Analyse der De- und Restabilisierung beruflicher Verläufe (bzw. des Arbeitsmarktes), der Differenzierung der "alten" Sozialstruktur der neuen Bundesländer und der Gestaltung berufsbiographischer (Dis-) Kontinuität.

Zur Vorbereitung dieser größeren Untersuchung wurden zwei Pilotstudien durchgeführt. Eine Vorstudie analysierte -ebenfalls im Rahmen des Sfb 186- die Berufsverläufe zweier ausgewählter Akademikerkohorten; in einer von der KSPW geförderten (und noch nicht abgeschlossenen) Parallelstudie werden die beruflichen Verläufe entsprechender Kohorten von Absolventen einer beruflichen Lehre untersucht. Das vorliegende Arbeitspapier bezieht sich ausschließlich auf die zuerst genannte Pilotstudie.

Diese Pilotstudie untersuchte die Folgen des Gesellschaftsumbruchs für die beruflichen Verläufe der Hochschulabsolventen der Jahre 1985 und 1990 in den neuen Bundesländern. Die Auswirkungen der "Wende" wurden dabei sowohl in Hinblick auf den Einfluß der Transformation auf die objektiven beruflichen Verläufe als auch auf die biographische Verarbeitung der Umbruchfolgen analysiert. Mit dem für die Studie gewählten kohortenanalytischen Längsschnittdesign kann "sozialer Wandel" gruppenspezifisch und zeitbezogen dekomponiert werden (allgemein dazu vgl. Ryder 1965). Auf einer gesellschaftlichen Ebene kann verfolgt werden, welche kohortendifferenzierende Wirkung gesamtgesellschaftlicher Wandel aufweist. Gesellschaftlich werden Kohorten in unterschiedlichem Umfang zur Umgestaltung herangezogen. Neu eintretende Kohorten sind meist die bewußten oder unbewußten Trägerkohorten des Wandels (makrosoziologische Komponente des Kohortenkonzepts). Zweitens gibt es im individuellen Lebenslauf Übergänge und Statuspassagen, die eine Weichenstellungsfunktion für den späteren Berufsverlauf haben. Der Übergang vom Bildungs- ins Beschäftigungssystem stellt einen solchen weichenstellenden Prozeß für den Lebenslauf dar. Er kann als kohortendefinierendes Ereignis von individuellen Verläufen angesehen werden (mikrosoziologische Komponente des Kohortenkonzepts).

Sowohl die makrosoziologische als auch die mikrosoziologische Komponente des Kohortenkonzepts sind in der "entry job"-These der arbeitsmarktorientierten Lebenslaufforschung enthalten, werden dort allerdings nicht klar unterschieden. In ihrer mikrosoziologischen Komponente besagt die "entry job"-These, daß der Statuspassage vom Bildungs- in das Beschäftigungssystem eine Weichenstellungsfunktion für den weiteren Berufsverlauf zukommt. Sie behauptet also eine verlaufsprägende Bedeutung der beruflichen Erstplatzierung. So konnte z.B. empirisch gezeigt werden, daß die intragenerationelle Mobilität nach dem 30. Lebensjahr, also nach der Berufseintrittsphase, gering ist. In ihrer makrosoziologi-

schen Komponente besagt die "entry job"-These, daß neueintretende Kohorten als Trägergruppen sozialen Wandels fungieren. So konnte z.B. empirisch gezeigt werden, daß Prozesse der Tertiarisierung, des Qualifikationszuwachses und des berufsstrukturellen Wandels überwiegend durch neueintretende Kohorten prozediert werden (vgl. Blossfeld 1985, 1989 u. 1990).

International vergleichende Studien verweisen darauf, daß die Verzahnung von mikro- und makrosoziologischer Komponente der "entry job"-These in ihrer Deutlichkeit nur bei einer strukturell engen Verkopplung von Bildungs- und Beschäftigungssystem auftritt. Dies ist in Deutschland der Fall, wo insbesondere das duale System der beruflichen Bildung und der Einfluß von (Aus-) Bildungszertifikaten eine phasengeordnete Kopplung von Bildungs- und Beschäftigungssystem bewirken. Dadurch werden spätere Berufswechsel erschwert und damit Geltungseinschränkungen der "entry job"-These unwahrscheinlich, während bei einer gesellschaftsstrukturell anders organisierten Verzahnung von Bildungs- und Beschäftigungssystem (wie etwa in den USA) die "entry job"-These in ihrer mikrosoziologischen Komponente nicht diese Bedeutung aufweist.

Selbst für Gesellschaften mit strukturell enger Kopplung von Bildungs- und Beschäftigungssystem wie der früheren Bundesrepublik Deutschland und der DDR ist jedoch ungeklärt, inwieweit die Geltung der "entry job"-These von stabilen und kontinuierlichen Formen sozialen Wandels abhängt. Berufseintritt und -verlauf derjenigen Kohorten, anhand derer die Geltung der "entry job"-These für die Bundesrepublik empirisch belegt wurde, sind historisch eingebettet in eine Periode relativ stetigen Wirtschaftswachstums und ruhig verlaufenden sozialstrukturellen Wandels. Fraglich ist also, ob die verlaufsprägende Funktion der beruflichen Erstplatzierung, d.h. die Weichenstellungsfunktion der Statuspassage vom Bildungs- ins Beschäftigungssystem auch unter "diskontinuierlichen" gesellschaftsstrukturellen Bedingungen (vgl. Berger 1991), wie sie in den neuen Bundesländern gegeben sind, Gültigkeit besitzt. Über das Ziel der Generierung von Hypothesen für die Hauptuntersuchung hinaus verfolgte die vorliegende Pilotstudie diese spezifische Forschungsfrage des Zusammenhangs von Berufseintritt, Berufsverlauf und sozialem Wandel.

Jegliche Transformationsforschung kommt nicht umhin zu klären, was unter der "Transformation" der Gesellschaft der DDR im Vereinigungsprozeß zu verstehen ist. Erst eine makrosoziologische Einbettung erlaubt ein Verständnis des Wandels der Handlungsbedingungen, Ressourcen und Constraints von Akteuren bei der Gestaltung von Berufsverläufen. Geprägt wurde der Begriff "Transformation" von Bucharin (1922) in der Ökonomie, um die Übergangsperiode vom geldwirtschaftlichen Kapitalismus zum naturalwirtschaftlichen Kommunismus zu kennzeichnen. In der bundesdeutschen Debatte war der Verweis auf die Umstellung von der nationalsozialistischen Zentralverwaltungswirtschaft zu einer Konkurrenzwirtschaft (Eucken 1952) im Gefolge der Währungsreform 1948 ein modellhafter Referenzpunkt für das Verständnis einer möglichen Transformation einer kommunistischen Zentralverwaltungswirtschaft zu einer Marktwirtschaft, die schon

früh von Propp (1964) durchdacht wurde. Sowohl auf den von Eucken und Propp verwendeten Begriff der Transformation als auch auf deren empirischen Referenzpunkt der Währungsreform wurde in der Debatte um die Wiedervereinigung (vgl. die Bibliographie von Schwarz 1993) Bezug genommen.

(a) Für ein Verständnis der Transformation der DDR-Gesellschaft ist sowohl eine Kenntnis der Wirtschaftsordnung der DDR als auch derjenigen der neuen Bundesländer notwendig. Im Unterschied zur ökonomischen Debatte reicht allerdings für eine soziologische Analyse die modellanalytische, meist normative Annahme der "Gesetzmäßigkeiten" von Plan- und Marktwirtschaften nicht aus. Eine spezifisch soziologische Fragestellung der Pilotstudie ist deshalb zu untersuchen, inwieweit die häufig unterstellten Ordnungskonzepte einer Kommando- bzw. Planwirtschaft in der DDR wirklich den Charakter einer empirischen Ordnung im Sinne Max Webers aufwiesen, oder ob die empirische Geltung dieser Ordnung, d.h. die real das Handeln strukturierende Ordnung, besser mit anderen Begriffen zu charakterisieren wäre. Diese Frage nach der empirisch geltenden Ordnung in der DDR wird exemplarisch in Kapitel 3 verfolgt.

(b) Die Frage nach dem Zusammenhang von Ordnungskonzepten und ihrer empirischen Geltung ist auch auf die Zeit nach der "Wende" zu beziehen. Eine zweite empirisch-soziologische Fragestellung ist also, inwieweit nach der "Wende" genuin marktwirtschaftliche Handlungsorientierungen verfolgt wurden bzw. wie sich der Systembruch in der Gestaltung von Handlungsabläufen des Berufsverlaufs niederschlägt. In Kapitel 5 wird dies genauer anhand von Indikatoren individueller Flexibilität untersucht.

(c) Eine dritte orientierende Fragestellung der Pilotstudie bezieht sich auf die Bedeutung von "Beruf" bei der Strukturierung individueller und gesellschaftlicher Diskontinuität. Hemmt die für Deutschland (Ost- wie auch Westdeutschland) nach wie vor gegebene starke Verankerung des Berufssystems in den individuellen Orientierungen und im institutionellen Arrangement die für einen Umstrukturierungsprozeß notwendige Flexibilität des Arbeitsmarktes? Oder stellt sie umgekehrt eine soziale Ressource dar, die diesen Umstrukturierungsprozeß erleichtert? Gibt es in diesem Bereich einen institutionellen Reformbedarf -etwa im Weiterbildungsbereich-, der im "Krisenexperiment" der Vereinigung sichtbar wurde, und auch für Westdeutschland als Erfahrung nutzbar ist?

Der Bericht über unsere Pilotstudie gliedert sich in zwei Teile. Das vorliegende Sfb-Arbeitspapier Nr. 27 enthält Teil I, das folgende Sfb-Arbeitspapier Nr. 28 enthält Teil II.

Teil I bezieht sich zeitlich auf die Phase vor der "Wende". Nach der Beschreibung der Untersuchungsanlage (Kap. 2) werden die Berufsverläufe der befragten Hochschulabsolventen und die damit zusammenhängenden Allokationsprozesse im DDR-Arbeitsmarkt analysiert (Kap. 3). Das vorliegende Arbeitspapier endet mit einer Beschreibung der objektiven Veränderungen des Arbeitsmarktes in den neuen Bundesländern nach Einführung der Wirtschafts- und Währungsunion am 1.7.1990 anhand arbeitsmarktstatistischer Daten.

Teil II, der sich zeitlich auf die Phase nach diesem "Wende-Datum" bezieht, setzt vor diesem Hintergrund ein und untersucht die berufsbiographische Bedeutung der "Wende" für die Befragten und deren Coping-Strategien (Kap. 1) sowie die Berufsverläufe der DDR-Hochschulabsolventen und Allokationsprozesse auf dem Transformationsarbeitsmarkt (Kap. 2). Eine Ergebniszusammenfassung samt Ausblick (Kap. 3) beschließt den Bericht über unser Projekt.

2. METHODISCHE VORGEHENSWEISE

2.1 Datenzugang und Auswahlverfahren

Von den Universitäten Rostock und Leipzig wurden dem Projekt die Heimataadressen sämtlicher Hochschulabsolventen der Jahre 1985 und 1990, aufgeschlüsselt nach Studienfach, Abschlußgrad und Geschlecht, zur Verfügung gestellt. Die Untersuchungsgruppe wurde nach den Kriterien des "theoretical sampling" ausgewählt: das Sample sollte große Kontraste bezüglich theoretisch relevanter Eigenschaften aufweisen. Die theoretischen Dimensionen der Samplebildung waren "Kohortenzugehörigkeit" und "Fachrichtung".

Kohortenzugehörigkeit: Zur Beantwortung der Frage nach dem verlaufsprägenden Einfluß des "entry jobs" wurden je hälftig Absolventen der Jahre 1985 und 1990 in das Sample aufgenommen.¹ Die stabilen sozialstrukturellen Bedingungen der Berufseintrittsphase für die Studienabgangskohorte 1985 müßten der "entry job"-These zufolge zu stabilen Berufsverläufen dieser Kohorte führen. Die aus dem Zusammenbruch der DDR resultierenden instabilen sozialstrukturellen Bedingungen der Berufseinmündungsphase für die Studienabgangskohorte 1990 müßten der "entry job"-These zufolge zu instabilen Berufsverläufen dieser Kohorte führen.

Fachrichtung: Je zur Hälfte wurden Absolventen der -an beiden Universitäten vertretenen und eine ausreichend hohe Absolventenzahl pro Jahr aufweisenden Fachrichtungen (synthetische) Chemie und Tierproduktion² in das Sample aufgenommen. Für die mit diesen Studienfächern erworbenen Berufsqualifikationen war auf dem Transformationsarbeitsmarkt eine unterschiedlich starke Entwertung zu erwarten: eine relativ hohe Wertbeständigkeit der Fachqualifikation des Studienabschlusses in "Chemie" gegenüber einer drastischen Entwertung der Berufsqualifikation "Tierproduzent". Aufgrund dieser unterschiedlich starken Qualifikationsentwertungen war ein entsprechend unterschiedlicher Zwang zur beruflichen Umorientierung zu erwarten.

Zur Realisierung des Samples wurden sämtliche Absolventen des Studiengangs "Chemie" angeschrieben (n=82), während aus der deutlich höheren Gesamtzahl der Absolventen des Studiengangs "Tierproduktion" eine Zufallsstichprobe entsprechenden Umfangs gezogen wurde (n=80). Das Bruttosample bestand also aus 162 Hochschulabsolventen, die zur Erlangung einer Interviewzusage angeschrieben wurden. Davon erklärten sich 84 Absolventen zu einem Interview bereit (52%), nur 21 Absolventen hingegen lehnten ein Interview ab (13%). Keine Rückantwort erfolgte von 57 Absolventen (35%).

¹ Die Auswahl der 1985er-Kohorte als Kontrastkohorte zu den Absolventen des Jahres 1990 ergab sich aus der Überlegung, daß eine stabile erste Berufsphase durchlaufen sein, gleichzeitig der Effekt von Altersunterschieden (Berufsmitte) aber gering gehalten werden sollte.

² Der Studienabschluß "Tierproduktion", der in der DDR erworben werden konnte, entspricht im bundesdeutschen Ausbildungssystem einem Abschluß als "Diplom-Agraringenieur" mit dem Schwerpunkt Tierzucht.

Die Gruppe der 84 gesprächsbereiten Absolventen unterschied sich in Bezug auf Kohortenzugehörigkeit, Fachrichtung, Geschlecht und Studienort nicht vom Bruttosample der angeschriebenen Absolventen; ein systematischer Auswahlfehler ist insofern nicht erkennbar. Insgesamt wurden Interviews mit 40 Hochschulabsolventen durchgeführt. Die Verteilung dieser Erhebungsstichprobe nach Sozialmerkmalen kann Tab. 1 entnommen werden.

Tab. 1: Realisierte Stichprobe nach Kohorte, Studienfach, Geschlecht und Region

| | | Chemie | | Tierpro- duktion | | | |
|---------|--------|--------|------|---------------------|------|----|----|
| | | 1985 | 1990 | 1985 | 1990 | | |
| Leipzig | männl. | 3 | 2 | 3 | 2 | 10 | 21 |
| Leipzig | weibl. | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | |
| Rostock | männl. | 2 | 2 | 1 | 2 | 7 | 19 |
| Rostock | weibl. | 3 | 3 | 4 | 2 | 12 | |
| | | 10 | 10 | 11 | 9 | | |
| | | 20 | | 20 | | | 40 |

2.2 Datenerhebung

Zwischen Juni 1992 und Januar 1993 wurden die qualitativen Interviews durchgeführt. Dabei wurde -im Hinblick auf eine möglichst große Vergleichbarkeit der Interviews für die Auswertung- ein standardisierter Leitfaden verwendet. In einer narrativen Eingangsphase sollten die Absolventen ihr Leben seit Ende des Studiums sowie generelle "Wende-Erfahrungen" erzählen. Danach wurde systematisch der bisherige Berufsverlauf auf Monatsbasis abgefragt. Bei Übergängen wurden die Art der Stellensuche, die Relevanz von Netzwerken und die Motive für Berufswechsel erhoben. Bei entsprechenden Episoden wurde nach der Verarbeitung von Arbeitslosigkeit und Intentionen bei Umschulungsteilnahme gefragt. Neben dem Berufsverlauf wurden Familien- und berufliche Mobilitätsverläufe erfaßt. Projektive Fragen zur biographischen Kontinuität und zu Veränderungen von Lebensbereichen durch die "Wende" strukturierten den letzten Teil des Gesprächs.

Um eine möglichst große Vergleichbarkeit der Interviews zu erzielen, wurden Fragenreihenfolge, Fragenwortlaut und Gesprächsführung einheitlich gehandhabt. Die Interviews, die von den Projektmitarbeitern selbst durchgeführt wurden, dauerten durchschnittlich achtzig Minuten, wurden mit Recordern aufgezeichnet

und anschließend vollständig transkribiert. Zur Kontrolle von Interviewereffekten wurden einige Interviews Kollegen aus den neuen Bundesländern übertragen; dabei konnten hinsichtlich der Antwortbereitschaft keine systematischen Differenzen festgestellt werden.

2.3 Datenauswertung

Ziel der Auswertung war nicht eine möglichst große Anzahl von Einzelfallanalysen. Ziel war vielmehr ein systematischer thematischer Vergleich der für den Berufsverlauf relevanten Aussagen.

Methodologisch orientierte sich das Projekt an abduktiven Interpretationsverfahren (vgl. Strauss 1987; Kelle 1994) und an Verfahren der Idealtypenbildung (vgl. Gerhardt 1986): anhand von theoretischen Vorüberlegungen wurden Thesen entwickelt, die am Material überprüft und dann als materialgesättigte Hypothesen reformuliert wurden. Idealtypen dienten einer logischen Strukturierung von Theorie und Material.

Zunächst wurden einige Interviews vollständig von jedem Projektmitglied interpretiert und anschließend gemeinsam diskutiert, um durch die maximale Interpretationsvielfalt einen gemeinsamen Interpretationsrahmen zu entwickeln und darüber zu Auswertungskategorien zu kommen. Im Anschluß daran wurde ein Codierplan entwickelt, der die Themenbereiche "Stellensuche", "Berufswechsel", "Netzwerke", "Arbeitslosigkeit", "Weiterbildung" und "Arbeitsmarkteinschätzung" enthielt. Thematisch relevante Textsegmente wurden anhand des Codierplans markiert. In Zusammenarbeit mit dem Methodenbereich des Sfb 186 wurde das computergestützte Programm "Max" zur leichteren Handhabung der Texte verwendet (Kuckartz 1992).

Die in den Interviews auf Monatsbasis erhobenen Daten der Berufs- und Familienverläufe wurden als Verlaufsdatensatz angeordnet. Die Auswertung dieses Verlaufsdatensatzes erfolgte mit dem Programm "tda". Auf Auswertungsverfahren der schließenden Statistik wurde verzichtet, da ein Verlaufsdatensatz mit 40 Personen, 129 Episoden und einem Beobachtungsfenster von zwei bis sieben Jahren aufgrund der geringen Größe keine generalisierenden Aussagen zuläßt. Zur Vorbereitung der repräsentativen Hauptuntersuchung erschien es sinnvoller, anhand der Ergebnisse beschreibender Statistik Hypothesen über Verlaufsstrukturen und Tendenzen zu präzisieren, um diese dann in der Hauptstudie mit Hilfe komplexerer Modelle zu überprüfen.

3. **BERUFSEINSTIEG UND BERUFSWECHSEL IN DER DDR: WIDERSPRÜCHE DER PLANWIRTSCHAFTLICHEN STELLENALLOKATION**

Der Berufseinstieg und der weitere Berufsverlauf sind als Arbeitsmarktprozesse auf das Wirtschaftssystem einer Gesellschaft bezogen. Die sog. "Wende" stellt insofern einen revolutionären Wechsel des gesellschaftlich gültigen Wirtschaftssystems dar. In Bezug auf die "entry job"-These markiert die "Wende" den Übergang von stabilen zu instabilen sozialstrukturellen Bedingungen. Das vorliegende Arbeitspapier untersucht berufliche Verläufe und Allokationsprozesse vor der "Wende" (zu Berufsverläufen und Allokationsprozessen nach der "Wende" vgl. unser Sfb-Arbeitspapier Nr. 28). Wissen darüber, wie der DDR-Arbeitsmarkt funktionierte, ist notwendig, will man den Einfluß der "Wende" auf Berufsverläufe und Arbeitsmarktprozesse feststellen.³ Die verbreitete Vorstellung von der planwirtschaftlichen Arbeitskräfteallokation unterstellt, daß im Rahmen eines hierarchisch abgestuften Weisungsprozesses die Arbeitskraftanbieter ⁴ außengesteuert an Arbeitsplätze "gelenkt" werden. Im Begriff der "Kommandowirtschaft" mit seiner Akzentuierung direkter Herrschaft ist diese Vorstellung zusammengefaßt. Der in der DDR verwendete Begriff "Absolventenlenkung"⁵ läßt ebenfalls einen zentral gesteuerten, außengelenkten Prozesses assoziieren. Im folgenden wird der Realitätsgehalt dieser Vorstellungen anhand der Beschreibungen von Allokationsprozessen durch die Befragten untersucht. Hier geht es zunächst nur um diejenigen Beschreibungen, die sich auf Allokationen vor der "Wende" beziehen. Hinsichtlich des Zeitpunkts der lebenslaufbezogenen Statuspassage lassen sich Allokationsprozesse unterscheiden in Übergänge vom Bildungs- ins Beschäftigungssystem ("entry jobs") und in Prozesse des Arbeitsplatzwechsels von einer Beschäftigung in eine andere. Diese Unterscheidung ist insofern wichtig, da in der DDR offiziell nur Übergänge vom Bildungs- ins Beschäftigungssystem als legitim, zwischenbetriebliche Übergänge innerhalb des Beschäftigungssystems aber in der Regel als illegitim galten.⁶

³ Für einen allgemeinen, nicht auf den Arbeitsmarkt eingeschränkten Überblick zu Struktur und Funktionsmechanismen der DDR-Gesellschaft vgl. Belwe 1989; Winkler 1990; Adler 1991; Geissler 1992.

⁴ Arbeitssuchende werden im folgenden in Anlehnung an die wirtschaftstheoretische Terminologie der Beschreibung von Arbeitsmärkten durchgängig als "Arbeitskraftanbieter" oder "Anbieter" bezeichnet, da sie ihre Arbeitskraft auf dem Arbeitsmarkt anbieten. Potentielle "Käufer" dieser Ware "Arbeitskraft", also Selbstständige., Betriebe, Behörden oder Staatsunternehmen, werden als "Arbeitskraftnachfrager" oder "Nachfrager" bezeichnet, da sie auf dem Arbeitsmarkt Arbeitskraft nachfragen

⁵ Absolventenlenkung" bezeichnete im DDR-Deutsch den plangesteuerten Übergang von Hochschulabsolventen in berufliche Arbeitsplätze.

⁶ Zur generellen Problematisierung dieser Übergänge in der ehemaligen DDR vgl. Schrimpf 1983:282ff. "Illegitimität" als Beschreibung eines normativen Tatbestandes

Inhaltlich werden in diesem Kapitel reale Abläufe planwirtschaftlicher Stellenallokation im Vergleich mit marktwirtschaftlichen Allokationsprozessen analysiert. Formale Elemente jedweder Arbeitsmarktallokation sind Informations- und Screening-Prozesse sowie Vertragsangebote von Seiten der Arbeitskraftanbieter und Arbeitskraftnachfrager (vgl. Fevre 1992:11f). Eine weitere formale Kategorisierung stellt die Art der Kommunikations- und Vermittlungsform zwischen Arbeitskraftanbietern und Arbeitskraftnachfragern dar. In der Arbeitsmarktsoziologie werden üblicherweise formelle Wege (mit Hilfe unpersönlicher Vermittlungsinstanzen wie Arbeitsamt und Medien) von informellen Wegen (mit Hilfe persönlicher Netzwerke) unterschieden; als eine dritte "Vermittlungsform" gilt die direkte persönliche Kontaktaufnahme zwischen Anbietern und Nachfragern. Aus der verbreiteten Vorstellung vom Funktionsmechanismus planwirtschaftlicher Allokationen ergibt sich die Hypothese, daß formelle Wege der Arbeitskraftallokation umso verbreiteter sind, je planwirtschaftlicher ein Wirtschaftssystem strukturiert ist.

3.1 Übergänge vom Bildungs- ins Beschäftigungssystem: der berufliche Ersteinstieg

3.1.1 Institutionelle Regelungen und Akteure: Plan und "Absolventenvermittlung"

Offiziell wurde die Menge des Arbeitskraftangebotes und der Nachfrage im Plan vorgegeben. Durch "Bildungsplanung" wurden die Kontingente für bestimmte Studienfächer und berufliche Ausbildungswege schon vor der eigentlichen "Arbeitskräftelenkung" festgelegt und damit die Menge des fachspezifischen Arbeitskraftangebots reguliert (vgl. Schrimppff 1983:262ff).⁷ Auch die Nachfrage war planmäßig vorgegeben, da jedem Betrieb im 5-Jahres-Plan ein bestimmtes Arbeitskräftepotential zugewiesen wurde, d.h. auch ein bestimmtes Kontingent an Neueinstellungen spezifisch festgelegt war. Nach Verabschiedung des Plans galt dieser als Gesetz, dessen Nichterfüllung mit finanziellen oder strafrechtlichen Sanktionen geahndet werden konnte (vgl. ebd.:203). Damit waren offiziell sowohl spezifische Angebots- wie Nachfragemengen vorgegeben.

Ausführende Instanz für die Vermittlung dieses planmäßig erzeugten "Marktgleichgewichts" war im Bereich des Übergangs von der Hochschule in den Beruf die "Absolventenvermittlung"⁸. Sie verfügte über Listen von "offenen Stellen" in Betrieben, die planlegitim Fachpersonal nachfragten. Die

schließt natürlich empirische Normverstöße und eine DDR-interne Diskussion über eine mögliche Legitimierung und Entproblematisierung von "Fluktuationen" nicht aus.

7 Die damit verbundene "Bildungslenkung" war sehr umfangreich und erfolgte gerade im Hochschulbereich häufig gegen die Wünsche der potentiellen Studenten. Von "begehrten" Studienfächern wie z.B. Tiermedizin und Psychologie wurden häufig Personen vor Studienbeginn in als notwendig erachtete Fächer wie z.B. Wirtschaft "umgelenkt".

8 Zur gesetzlichen Gründung und zu den Aufgabenstellungen dieser Institution vgl. ZfH 1989:13ff.

Absolventenvermittlungsstellen wurden zentral geführt und unterstanden den Planvorgaben. Lokal waren sie an den Hochschulen angesiedelt.⁹

In diesem skizzierten offiziellen Bild planwirtschaftlicher Allokationen mit seiner vollständigen zentralen Regulierung des Arbeitsmarktes¹⁰ würden die Arbeitsmarktakteure, also Arbeitskraftanbieter und -nachfrager, lediglich eine passive Funktion erfüllen. Dieser Fall, in dem einzig der "Plan" handlungsleitend ist und sowohl Betriebe als auch Absolventen keine Handlungsspielräume und Optionen besitzen, stellt den Idealtypus eines "kommandowirtschaftlichen" Arbeitsmarktes dar. Von diesem Idealtypus wich die normative Vorgabe der DDR-Verfassung ab, nach der freie Berufs- und Arbeitsstättenwahl bestand, d.h. zumindestens den Absolventen Optionen zugestanden hätten. Auch das Gesetz zur Einrichtung von Absolventenvermittlungen sah die Interessen der zu vermittelnden Studenten als legitim an. Es bestand insofern ein latenter Zielkonflikt zwischen der objektiven Geltung des Planes und den individuellen Freiheitsrechten¹¹ der Absolventen.

Für Soziologen sind neben der normativen Konstruktion des Allokationsprozesses vor allem die realen Abläufe dieser Prozesse wichtig. Zu ihrer Erklärung reichen Normen nicht aus. Hier sind die spezifischen Interessen der Akteure, sowohl der Absolventen als Anbieter als auch der Betriebe als Nachfrager von Arbeitskraft, genauso wichtig wie der Plan als formelle, regulierende Vermittlungsstruktur von Angebot und Nachfrage.

3.1.2 Typen der Stellenallokation beim Ersteinstieg

Die folgende Typenbildung beruht auf Abweichungen von dem oben skizzierten Idealtypus "kommandowirtschaftlicher" Allokationsprozesses. Die Typen wurden anhand des Interviewmaterials gebildet. Den einen Pol bildet ein Allokationsverfahren, das plankonform abläuft und der formellen Vermittlung

9 Daneben gab es zwei weitere formell legitime Verfahren der Allokation von Hochschulabsolventen. Zum einen unterlagen "Forschungsstudenten" nicht der zentralen "Absolventenvermittlung", sondern wurden "individuell vermittelt" (ZfH 1989:21). Zum zweiten konnten Betriebe in "Delegierungsverträgen" Arbeitskräfte zum Studium delegieren, die danach wieder als qualifizierte Kräfte in den Betrieb zurückkehren konnten. Auch diese Besetzungsvorgänge mußten prinzipiell mit den Mengenangaben des Plans übereinstimmen.

10 Aus eben diesem Grund sind die sog. "Studentenintervallstudien" der DDR-Soziologie (umfangreiche Datensätze, die den Zeitraum vom Studienbeginn bis etwa zehn Jahre nach Studienabschluß umfassen; vgl. Schlegel/Rochlitz 1986; ZfH 1986 u. 1989) für eine Analyse der Berufseinmündung unergiebig: diese wird entsprechend der offiziellen Ideologie weder als zeitlich gestreckte Statuspassage noch als in irgendeiner Form risikobehafteter Übergang überhaupt thematisiert.

11 Ein Konflikt liegt natürlich nur vor, wenn Freiheit einerseits nicht bloß den Nachvollzug des eindeutigen -im Sinne von optionslosen- objektiv Notwendigen bedeutet und andererseits nicht die Verfolgung aller subjektiven Wünsche (ohne constraints) bereits die Objektivität herstellt.

entscheidende Bedeutung einräumt; den Gegenpol bildet ein Verfahren, das weitgehend auf der direkten Kontaktaufnahme von Anbietern und Nachfragern beruht, wobei der Planerfüllung eine nachrangige, bloß legitimierende Bedeutung zukommt. Tab. 2 zeigt die Häufigkeitsverteilung zwischen diesen beiden, in sechs Untertypen spezifizierten Allokationsverfahren. Die konkrete Gestalt der Typen wird im weiteren genauer erläutert.

Tab. 2: Verteilung der Verfahrenstypen von Stellensuchprozessen vor der "Wende"

| Allokationstypus | | n | |
|-----------------------|---|----|----|
| formelle Verfahren | Typ 1: Vermittlung durch Absolventenvermittlung | 9 | 12 |
| | Typ 2: Vermittlung durch "Rat des Kreises" | 3 | |
| direkte Verfahren | Typ 3: Direkte Anfrage des Anbieters bei einem Betrieb | 11 | 22 |
| | Typ 4: Direkte Anfrage des Anbieters bei einem Betrieb (über Vermittlung einer Hochschulvertrauensperson) | 2 | |
| | Typ 5: Delegierungsvertrag | 4 | |
| | Typ 6: Direkte Anfrage des Nachfragers bei der Hochschule bzw. beim Anbieter | 5 | |
| | | | 34 |

Typ 1: Formelle Vermittlung durch die "Absolventenvermittlung"

Der Idealvorstellung einer planwirtschaftlichen Allokation entspricht Typus 1 am ehesten. Danach legte die "Absolventenvermittlung" den Studierenden bereits vor deren Hochschulabschluß eine Liste "offener Stellen" vor, aus der die Studenten eine nachfragende Stelle auswählen konnten. Nur neun Personen (von insgesamt 34) wurden nach diesem formellen Verfahren an ihren ersten Arbeitsplatz vermittelt. Dabei handelte es sich um sieben Frauen und zwei Männer, hinsichtlich der Fachrichtung um sechs Chemiker und drei Tierproduzenten. Folgendes Zitat beschreibt die Allokation mittels der "Absolventenvermittlung":

"Also im dritten Studienjahr könnt' es gewesen sein, daß das erstmal äh, dritten oder vierten, daß die Stellen, die also ausgeschrieben worden sind für uns, werden da ausgelegt, und man kann sich dann also für eine dieser Stellen bewerben. Und - diese Stellen, also wir Rostocker hatten, haben eigentlich da immer ziemliches Pech, weil die Chemie ja nicht im Norden is, sondern eben im Süden, [...] Also fast das Nördlichste war dann schon Berlin. Und ich hab' (lacht) damals [...] Berlin genommen. [...] Auch damals schon hatt' ich eigentlich Angst, daß se noch'n Abschreiben schicken, aber - naja, das war eben nicht so. Man hätte dann ja 'ne andere Stelle wieder irgendwo herhaben müssen, und so is das dann, is die Vermittlung da gelaufen. [...] Ja sicherlich hat man 'n Lebenslauf geschrieben und

wahrscheinlich auch 'ne Bemerkung, daß man sich für diese Stelle bewirbt, aber ansonsten ist das alles zentral gelenkt worden. Daß also (Int.: Also da wurde 'ne Liste mit Angeboten sozusagen ...) Ja (Int.: verbreitet.) Und man hat dann - tja, ich weiß gar nicht mal, ob das in der Sektion war oder direkt beim Referat für Erziehung und Ausbildung, denn diese Bewerbung ist da irgendwie hingekommen, und dann, den weiteren Weg hat man eigentlich nicht mehr (Int.: Also, Sie, von dieser Liste haben Sie dann gesagt, ich würd' gern dahin und dann ...) Ja. Und dann kam natürlich dazu, daß man nicht sich drei auf eine Stelle bewerben konnten, sondern das wurde dann vorher schon so gelenkt und geregelt." (D6)

Das formelle Verfahren der "Absolventenvermittlung" bestand also aus der Zusammenstellung einer Nachfrager-Liste, der individuellen Auswahl des Anbieters und der Weiterleitung der Bewerbung. Formell ist an dieser Allokationsform, daß sämtliche Informationen über Angebot und Nachfrage im Plan koordiniert wurden und im Besitz der Vermittlungsstelle waren (= Liste der Nachfrager und Kenntnis der Anbieter). Eine entscheidende Abweichung vom Idealtypus der "Kommandowirtschaft" lag allerdings schon darin, daß alle befragten Absolventen von realen Optionen bei der Stellenauswahl berichteten und daß ganz anders, als der Begriff "Absolventenlenkung" vermuten läßt, die direkte Allokationsentscheidung im Ermessen des Absolventen, also dem Anbieter überlassen blieb.

Typ 2: Formelle Vermittlung durch den "Rat des Kreises"

Ein zweiter formeller Vermittlungsweg, der in der Literatur nicht zu finden war, bezieht sich auf die Vermittlungstätigkeit des "Rats des Kreises"¹². Dieser kam bei drei Tierproduzenten vor: -

"Hab ich es zumindestens so gemacht, daß über den 'Rat des Kreises' mich äh, erstmal kundig getan habe, inwieweit Stellen hier frei sind, um auch nach 'm Studium 'ne Stelle zu kriegen. Dementsprechend der Qualifikation. Und wer den Weg nicht gemacht hat, dem wurde im Prinzip dann 'ne Stelle zugeteilt, irgendwo. [...] Und da der 'Rat des Kreises' dann die jeweiligen Absolventen personell dann in Leipzig (Studienort von D1; d.A.) an anfordert, kriegen wir da dort die Stellen dann, in dem jeweiligen Kreis." (D1)

Der Anbieter ging also in diesem Fall zum "Rat des Kreises", ließ sich dort eine Liste der nachfragenden Betriebe geben und wählte aus. Der "Rat des Kreises" spezifizierte daraufhin die Nachfragerliste, die er an die "Absolventenvermittlung" gab,¹³ d.h. deren Informationsmonopol über Angebot und Nachfrage wurde durch den "Kurzschluß" zwischen Anbieter und "Rat des Kreises" durchbrochen. Die zentrale Planung erfüllte hier nicht mehr eine steuernde, sondern nur mehr eine im Nachhinein legitimierende Wirkung. Das Verfahren ist dennoch als formell ein-

¹² Diese Institution ist den Landkreisämtern im Westen vergleichbar.

¹³ Meist führte dies dazu, daß die Liste der Nachfrager schon bei der Veröffentlichung durch die "Absolventenvermittlung" mit einer Kennzeichnung versehen wurde, die besagte, daß bestimmte Stellen für bestimmte Anbieter reserviert waren.

zustufen, da nun dem "Rat des Kreises" ein Informationsmonopol zukam. Der Vorteil des Verfahrens der Umgehung der "Absolventenvermittlung" bestand für die Studenten darin, daß sie ihre Präferenz für eine bestimmte Region risikolos (im Vergleich zur "Absolventenvermittlung") durchsetzen konnten.

Der "Rat des Kreises" steuerte gleichzeitig insofern das Angebot in eine bestimmte Richtung, indem er Prioritäten zwischen den nachfragenden Betrieben setzte. Solche Steuerungsentscheidungen wurden, wie das folgende Zitat ("angeblich", "anders gesteuert") zeigt, von den Absolventen als illegitim bewertet:

"Wollt' ich eigentlich nach L. gehen in die Putenzucht, aber äh, das ging, äh, wurde vom 'Rat des Kreises' anders gesteuert, und da war angeblich denn keine Stelle mehr frei, und dann hatten se mir zwei LPGn zur Auswahl gestellt äh, in denen ich anfangen konnte." (D4)

Typ 3: Direkte Anfrage des Anbieters beim Betrieb

Die direkte Anfrage des Arbeitskraftanbieters bei einem Betrieb erwies sich bei den Befragten als häufigste Form der Stellenallokation vor der "Wende". Elf Personen fanden so ihren ersten Arbeitsplatz nach dem Studium. Dabei überwogen die Tierproduzenten (8) deutlich gegenüber den Chemikern (geschlechts- und regionalspezifisch gab es keine nennenswerten Unterschiede). Folgendes Zitat beschreibt diesen Allokationstyp:

"Man konnte sich selbst bewerben. (Int.: Ah ja.) Man konnte sich 'n Betrieb aussuchen, mit dem Betrieb verhandeln oder fragen, ob er Stellen - besetzt. Und - den Arbeitsvertrag unterschreiben. Mehr war da ni'. Dann reichte man das in der Hochschule ein, denn jeder mußte eigentlich vor Beendigung des Studienplatzes 'n Nachweis ham, daß er 'ne Arbeitsstelle gefunden hat." (D3)

Das hier beschriebene Verfahren klingt sehr einfach: Man geht zu einem Betrieb, stellt sich vor, wird akzeptiert und meldet bei der "Absolventenvermittlung", daß man einen Arbeitsplatz hat. Was westlichen Beobachtern generell bei den Beschreibungen der Absolventen auffällt, ist die Mühelosigkeit der Direktbewerbung. Es wurde nie davon berichtet, daß man mehrere Betriebe aufsuchen mußte, weil man bei bestimmten Betrieben abgelehnt worden wäre. Vielmehr geht aus den Erzählungen hervor, daß ein oder zwei Direktbewerbungen für eine Stellenbesetzung ausreichten. Dies verweist auf einen enormen Nachfrageüberhang.

In der zitierten Passage fällt weiterhin auf, daß es bei dieser Erzählung keinen Konflikt zwischen der direkten Stellenfindung und der Planerfüllung gab. Man mußte nur die gefundene Stelle der "Absolventenvermittlung" melden. Bei einer generellen Verbreitung dieses Allokationsweges wäre die Steuerungsfunktion des Planes nicht mehr gegeben gewesen, da Dringlichkeitsabwägungen zwischen Nachfragern nicht mehr über die Listenerstellung der Stellenvermittlung stattgefunden hätten - die Planausführung wäre umgangen und ignoriert worden. De facto geschah dies in allen elf Fällen. Es wurde nicht einmal von der Zurückweisung einer durch direkte Kontaktaufnahme mit einem Nachfrager gefundenen Stelle

durch die "Absolventenvermittlung" erzählt. Allerdings wurde der Schein einer formellen Stellenvermittlung (bei einer in Wahrheit direkten Stellenfindung) gewahrt, indem z.B. die von der "Absolventenvermittlung" vorgelegte Liste im nachhinein um die vom betreffenden Absolventen selbst direkt gefundene Stelle erweitert wurde:

"(Int.: Sie haben praktisch 'n Angebot gekriegt von 'ner Vermittlungsstelle.) Nee, das haben wir uns selber (undeutlich) ja, praktisch vom Studium her stand schon 'ne Liste aus, aber wir haben praktisch die Liste ergänzt durch Y. (Ort des selbst gesuchten Chemiewerkes; d.A.). (Int.: Ach so, Sie haben sich das selbst ...) So. Ja, wir haben uns das selbst gesucht." (D31)

Die Stellenvermittlung wahrte hier den Schein einer formellen Vermittlung mittels einer unpersönlichen Liste, obwohl in diesem Fall die direkte Stellenfindung schon stattgefunden hatte. Eine effektive Kontrolle des Allokationsprozesses durch die planausführende Stellenvermittlung fand in diesen Fällen nicht statt, von "Absolventenlenkung" kann also hier nicht die Rede sein.

Typ 4: Direkte Anfrage des Anbieters bei einem Betrieb durch die Vermittlung einer Hochschulvertrauensperson

Typus 4 unterscheidet sich in der Relation von "freier Stellenwahl" und "Planerfüllung" nicht von dem vorhergehenden Typus, da auch hier die Stellen direkt unter Umgehung der Stellenvermittlung gefunden wurden. Die einzige Differenz besteht in der Einschaltung eines universitären Fürsprechers, den der Anbieter zwischen sich und den Nachfrager schiebt.

"Unsere Seminargruppe war zu blöde gewesen. Die anderen, die sind dann hingefahren in den Kreis und haben gesagt, 'Mensch LPG, braucht ihr nicht jemanden, ich möchte gerne hierherkommen und so.' Und die: 'Ich glaub', wir brauchen' -naja, Leute gebraucht haben se damals alle- 'wir brauchen jemanden.' Und dann is das diesen Weg gegangen. Dann is genau gegangen dann zum Kreis, dann zum Bezirk, jeweilig, wo er hinwollte, und dann in der Uni angekommen, und dann wurde der und der wurde von der dort abverlangt, ne? Und dann ging das klar. Und das waren aber auch etliche, die sich darauf verlassen haben, naja, die Stellenangebote oder Anforderungen, die insgesamt kommen. Und wie gesagt, aus 'm Bereich W. (Region, in der D8 eine Stelle wollte; d.A.) war nichts gewesen, keine Anforderung. (...) Ich war bei unserem Seminar Gruppensekretärin gewesen, (...) und da hab' ich das eben mal so erzählt, und der Professor Z., der meinte: 'Naja,' sagt er, 'finden wir was.' Und er hat sich dann eben mit X. (Betrieb im Bereich W.; d.A.) in Verbindung gesetzt, (...) und ja, dann kam 'n Anruf oder Bescheid, ich soll mal herfahren nach X. und wie, was, wo, wann? Und dann gab's keine Probleme mehr (lacht). Ging das dann - auf diesem Weg." (D8)

Es ist nicht ohne eine gewisse Pikanterie, daß es sich in diesem Fall um eine Parteiaktivistin handelte (übrigens der einzige Fall, in dem die "Parteischiene" eine Rolle bei der Stellenvermittlung spielte). In deren Augen war es zur informellen Norm geworden, sich als Tierproduzentin unter Umgehung der offiziellen Vermittlungsinstanzen selbst eine Stelle zu suchen; sie selbst wendete dieses

Verfahren erst an und schaltet ihren Professor ein, nachdem die "Absolventenvermittlung" keinen nachfragenden Betrieb aus der gewünschten Region angeboten hatte.

Typ 5: Delegierungsvertrag

Bei einem "Delegierungsvertrag" vereinbarten ein Betrieb und ein Betriebsangehöriger als Student in spe, daß dieser nach dem Studium wieder in den Betrieb zurückkehren und der Betrieb ihn wieder einstellen sollte. Obwohl beide Seiten nicht zur Einhaltung dieser langfristigen Bindungen verpflichtet waren, kehrten 70-90% der Delegierten in ihren alten Betrieb zurück (vgl. ZfH 1989:34). Die Vertragsform der Delegierung wurde als Parallelfarm zur "Absolventenvermittlung" entwickelt und war ein Ergebnis betrieblicher Interessen: "Das Delegierungsprinzip wurde ursprünglich geschaffen, um den Betrieben Möglichkeiten für eine langfristige Kaderplanung und -entwicklung aus eigenem Arbeitskräfteaufkommen in die Hand zu geben." (ebd.:33) Im Prinzip handelte es sich beim "Delegierungsvertrag" aus betrieblicher Sicht um eine Rekrutierung von Fachkräften aus dem internen Arbeitsmarkt, wobei deren Qualifizierungsprozeß außerbetrieblich an der Universität stattfand. Folgendes Zitat beschreibt diesen Typus einer langfristigen wechselseitigen Bindung von Anbieter und Betrieb (hier schon vor Beginn der Lehre):

"Dann war ja zu, waren ja zu DDR-Zeiten diese 'Delegierungsverträge' üblich. Ich hab' dann 'n 'Delegierungsvertrag' zum Stu äh, zum, erst zur Lehre bekommen, also 'ne Ausbildung als Zootechniker mit Abitur. (...) Ich habe da da im Betrieb den Wunsch geäußert, daß ich gern den Beruf erlernen will. Danach zum Studium gehen möchte und ob der Betrieb eben Interesse daran hätte und habe daraufhin vom LPG-Vorsitzenden den, der, den 'Delegierungsvertrag' bekommen, und nach 'em Abschluß der Lehre auch wieder den 'Delegierungsvertrag' zum Studium." (D12)

Auch diese Form der Stellenallokation verläuft direkt zwischen Betrieb und Anbieter ohne Einschaltung formeller Vermittlungsinstanzen. Vier Personen wurden mittels eines "Delegierungsvertrages" an ihren ersten Arbeitsplatz nach dem Studium vermittelt, davon ein Absolvent des Fachs "Chemie". Dieser Chemiker berichtete, daß der "Delegierungsvertrag" ihm zwar die Rückkehr in den Betrieb sicherte, dieser ihn dann aber in einer anderen Arbeitsgruppe einsetzte als er es gewünscht hatte:

"Von einer Stunde faktisch auf die andere wurde, ich sag mal, umgelenkt in eine andere Truppe (Arbeitsgruppe; d.A.) dann eben rein. (...) Inoffiziell wollte man mich höchstwahrscheinlich dort 'n bißchen unter Kontrolle haben. Der Chef war in dieser Hinsicht keen unbeschriebenes Blatt. Das war, wirklich, ich wurde von einer Stunde da zur anderen dort, sagen wir mal, umgelenkt." (D28)

Der Handlungsspielraum des Betriebes, der hier gegen den Willen des Absolventen genutzt wurde, bestand in einer tendenziell größeren Verfügbarkeit der Arbeitskraft. Der Befragte empfand dieses Verfahren als illegitim, als "Umlenkung", hinter der er politische Motive vermutete. Man kann bei der "Delegierung" aber nicht generell von einer größeren Optionsspielraum der

Betriebe ausgehen, da auch in diesem Feld die Anbietermacht nicht unbedeutend war. Im folgenden Fall z.B. hat sich der Anbieter, der sich bereits im Studium befand, während seiner Studienzeit in direktem Kontakt einen Betrieb gesucht und diesen dann zu seiner nachträglichen "Delegierung" motiviert, d.h. die Delegierung ist hier nur die Camouflage einer durch direkte Anfrage beim Betrieb gewonnenen Stelle:

"Volksgut W. war mein Delegierungsbetrieb, also die hatten mich im Nachhinein so zum Studium delegiert, also das bedeutete, daß man sich während des Studiums schon 'n bißchen gekümmert hat und nicht in diese 'Absolventenvermittlung' wollte. (...) Und da hat man sich eben um einen beliebigen Betrieb bemüht, und der hat eben dann zwei Jahre bevor ich fertig wurde, 1988 oder so, haben die noch 'ne Delegierung ausgeschrieben. (...) (Int.: Und dann haben Sie quasi den Betrieb motiviert, diesen 'Delegierungsvertrag' zu machen?) Ja. (...) Also das lief dann nicht mehr über die 'Absolventenvermittlung'." (D34)

Typ 6: Direkte Anfrage des Nachfragers bei der Hochschule bzw. beim Anbieter

Fünf Personen wurden über eine direkte Anfrage des Nachfragers bei der Universität bzw. beim Anbieter rekrutiert. Ähnlich wie bei der Delegierung -zumindestens der Intention nach- versuchte der Betrieb dabei, z.T. unter Umgehung der Stellenvermittlung, Fachkräfte anzuwerben:

"Im Januar 1985 kam von der damaligen VEB Tierzucht M. ein Anruf in der Sektion (mit Studiengang vergleichbar; d.A.), ob nicht noch ein Abgänger wäre, den sie unbedingt bräuchten und der zum 1. dort anfangen könnte. (...) Ich bin dann gleich auf dieses Angebot eingestiegen." (D18)

Der Anruf des Nachfragers erfolgt hier "direkt an der Quelle" von Fachkräften, der Universität, um eine Vakanz anzuzeigen. In einem weiteren Fall war ein Chemiebetrieb mit dem gleichen Anwerbeverfahren erfolgreich. Noch näher an der "Quelle" saßen Professoren, die ihren universitären Nachwuchs auswählten:

"Da saßen sozusagen die Professoren, die dann Mitarbeiter für ihre Forschungsgruppe gesucht haben, sozusagen direkt an der Quelle und konnten die Leute raussuchen, die Ihnen dann leistungsmäßig und vom Profil und auch sonst am besten in den Kram gepaßt haben. (Int.: Sind Sie eher ausgesucht worden als daß Sie sich beworben hätten?) Ja. Das erfolgte schon relativ früh. (...) Also Mitte des 4. Studienjahres, wenn ich mich recht erinnere jetzt." (D20)

Es sei noch angemerkt, daß nur in diesen Fällen einer Selbstrekrutierung der Universität überhaupt ein ausgiebiges Screening durch den Nachfrager erfolgte (vgl. Kap.3.1.4.).

3.1.3 "Absolventenlenkung" - ein kontrafaktisches Deutungsmuster

Die vorangegangene Typenbildung basiert auf empirisch feststellbaren Abweichungen vom Idealtypus "kommandowirtschaftlicher" Allokationen, oder

anders formuliert: Ausgangspunkt dieser Typenbildung war die Überlegung, inwieweit der Plan den Akteuren Optionsmöglichkeiten beließ. Empirisch konnte der Idealtypus einer optionslosen Determination der Handlungen durch den Plan nicht bestätigt werden, was insofern überraschend ist, als eine solche Determinationsvorstellung sowohl in der Außen- als auch in der Selbstwahrnehmung der DDR eine wichtige Rolle spielte.¹⁴ Dieser Widerspruch zwischen der Beschreibung der Stellenfindung als "Lenkung" und dem realen Ablaufprozeß findet sich auch bei den Befragten. Zwei Personen unterstellten eine Normalität der Stellenvermittlung, die so nicht gegeben war; zwei weitere bezeichneten ihre eigene Stellenfindung als "Vermittlung", obwohl sie sich ihre Stelle selbst gesucht hatten. Besonders aufschlußreich sind die sechs Personen, die ausführlich über das von ihnen als faktisch gegeben angesehene Verfahren der "Absolventenlenkung" erzählten: nur eine davon hatten ihre Stelle über das offizielle Vermittlungsverfahren der "Absolventenvermittlung" (eine weitere über den "Rat des Kreises") erhalten; die übrigen vier Personen hatten sich ihre Stellen durch direkte Anfragen bei Betrieben selbst gesucht. Obwohl sie also ihre Stellen faktisch unter Umgehung jener offiziellen Vermittlungsnorm erhalten hatten, hielten sie kognitiv dennoch an deren Gültigkeit fest. Ein typisches Beispiel für diesen "double-talk" zwischen formulierter Erwartungs-Erwartung und realem Handeln gibt folgende Äußerung:

"Wir wurden damals ja noch vermittelt, in der ehemaligen DDR. Da wurde, jeder Hochschulabsolvent wurde an bestimmte Institutionen oder in 'n bestimmten Betrieb vermittelt. Bei mir war das aber nicht ganz so, (...) ich hab' mir das dann selbst hier gesucht." (D11)

Die Norm einer formellen, passiven Vermittlung wird hier als allgemein gültige Regel formuliert, vor der die eigene Stellenfindung dann als Ausnahme erscheint. Noch eklatanter ist der Widerspruch in folgendem Fall:

"Man is' ja damals noch nich' selber auf Jobsuche gegangen in dem Sinne, sondern da gab's Stellen, die wurden verteilt auf's Studienjahr und dann kriegte man eine ab oder nich'. (...) (Int.: War die Ihnen jetzt angeboten worden oder hatten Sie sich darauf beworben oder ...) Nein, da hab' ich hingeschrieben, hab' gesagt: 'Schönen guten Tag, mein Name ist G., ich möchte bei Ihnen gerne arbeiten. Haben Sie 'ne Stelle für mich?' Und das kam." (D7)

Während die Befragte auf die Ausgangsfrage, wie sie ihre erste Stelle bekommen habe, zunächst erzählte, daß man "damals" keine Eigenaktivitäten entfaltete und Stellen zugeteilt bekam (angeblich mit dem Risiko, keine Stellen zu erhalten!), berichtete sie dann auf eine Nachfrage hin, daß sie selbst durch eine Direktbewerbung ihre Stelle gefunden hatte. Eine widersprüchliche Haltung nimmt jene bereits erwähnte Parteiaktivistin ein, die ihre erste Stelle über eine Direktbewerbung unter Einschaltung ihres Professors erlangt hatte. Im unmittelba-

14 Dieser Widerspruch und der daraus resultierende double-talk reichte, wie Ganßmann belegt, bis in das Politbüro hinein, das an der Vorstellung "einer von oben dirigierte Ex-ante-Festlegung von Handlungen" (1993:175) festhielt, obwohl ihm deren faktisches Mißlingen bewußt war.

ren Anschluß an ihre oben zitierte Äußerung lobt sie die Vorzüge der "Absolventenlenkung":

"Das ist halt nicht so, nich so gewesen, wie dann in der, nach der "Wende", daß jeder Bauer, der 'n Trecker fahren konnte, dann irgendwie LPG-Vorsitzender gemacht hat, und wo die ganze Geschichte da 'n Bach runtergegangen is, ja? Also, ich mein, von der Sache her war das Einlenken doch äh, sehr, sehr nützlich gewesen, ja?, denn denn, wie gesagt, was danach dann los war, wo jeder seinen freien Willen entfalten konnte, wie er wollte, was da manche LPGn nun gemacht haben, also da - ja - von Tuten und Blasen keine Ahnung, aber: Herr Lehrer, ich weiß was. (lacht) Das is so." (D8)

Die Befragte beschreibt hier mit dem Passivität ausdrückenden Begriff "Einlenken" nicht nur eine von ihrer eigenen faktischen Stellenfindung abweichende angebliche "Normalität" von Allokationsprozessen in der DDR. Sie wendet den Mythos einer passiven "Einlenkung" vielmehr auch historisch, um ihn abzuheben von der neuen Situation nach der "Wende", in der ihr zufolge jeder vollkommen frei handeln könne.

Es bleibt also festzuhalten, daß die Vorstellung von passiven Handlungssubjekten und einer planmäßigen Verteilung von Arbeitskräften auf Stellen ("Absolventenlenkung") als Deutungsmuster von Allokationsprozessen im DDR-Arbeitsmarkt Gültigkeit behielt, obwohl diese Allokationsprozesse faktisch erhebliche individuelle Handlungsspielräume der Arbeitsmarktakteure -einschließlich des Ignorierens planmäßiger Vorgaben- aufwiesen. Kurz: daß die "Absolventenlenkung" ein kontrafaktisches Deutungsmuster ist.

3.1.4 Screeningprozesse

Im folgenden werden kurz die der eigentlichen Stellenfindung vorgelagerten Prozesse des Screening, also der Nachfragerauswahl durch Anbieter bzw. der Anbieterauswahl durch Nachfrager, untersucht, weil solche Screeningprozesse sowohl Einblick in die den Wahlentscheidungen zugrundeliegenden Präferenzstrukturen bieten als auch Informationen über die Machtverhältnisse zwischen Anbietern und Nachfragern auf dem Arbeitsmarkt geben.

Schon der empirischen DDR-Soziologie selbst war bekannt, daß beim Screening der Nachfrager durch Anbieter zwei Präferenzstrukturen (in der Terminologie der DDR-Soziologie: "Interessen-/Motivstruktur") dominierten: das "Remigrationsmotiv" und das "Partnermotiv" (vgl. ZfH 1989:26ff). Drei Personen gaben für das Screening von Nachfragern das "Partnermotiv", d.h. das Kriterium räumlicher Nähe zum Arbeitsplatz des Partners/der Partnerin an. Die Rückkehr in die Heimatregion wurde von zwölf (von insgesamt 34) Personen als Screening-Kriterium für einen Beschäftigten genannt:

"Der Trend ging eigentlich so hin, daß jeder doch irgendwo in dem Ort, wo er, in der Umgebung, wo er herkommt, wieder da irgendwo sein Brot haben wollte." (D10)

Regionale Präferenzstrukturen waren eindeutig bestimmend für das Screening seitens der Anbieter.¹⁵ Es überrascht, daß andere Kriterien so gut wie nie genannt wurden: einmal wurde die Beibehaltung einer fachinternen Spezialisierung erwähnt, ebenfalls nur einmal tauchten Lohnanreize als Kriterium auf - bezeichnenderweise um auszudrücken, daß das leicht unterdurchschnittliche Anfangsgehalt des gewählten Betriebs kein Ablehnungskriterium für diese Stelle war.

Wichtiger ist jedoch ein weiterer Negativbefund: Nicht ein einziges Mal berichteten die Befragten überhaupt von einem Screening seitens der Nachfrager. Auch wenn man berücksichtigt, daß nur Anbieter befragt wurden, fällt doch auf, daß nie von schwierigen Bewerbungsgesprächen -Indiz für ein Screening seitens des Nachfragers- die Rede war (wenn Bewerbungsgespräche überhaupt erwähnt werden). Das Fehlen von Screening-Kriterien seitens der Nachfrager fiel aus der Perspektive nach der "Wende" den Befragten z.T. selbst auf.¹⁶ Nur ein einziges Mal wird bei allen 34 Erstinstiegsprozessen vor der "Wende" von einer Ablehnung des Anbieters durch den Nachfrager berichtet.¹⁷ Insgesamt ist also eine fast ausschließliche Dominanz der Anbieterpräferenzen bei der Beschreibung von Screening-Prozessen festzustellen. Daraus ist auf ein für den westlichen Beobachter ungewohntes Machtgefälle zwischen Anbietern und Nachfragern zu schließen: konträr zu einem marktwirtschaftlich verfaßten Arbeitsmarkt, in dem die Marktmacht eher auf Seiten der Nachfrager liegt, war der planwirtschaftliche Arbeitsmarkt der DDR treffend als "Anbietermarkt" (Schrumpf 1983:49ff) zu beschreiben.

3.1.5 Allokationsprozesse in der DDR: Kommando - Plan - oder marktwirtschaftlich strukturiert?

Vor der Analyse von Stellensuchprozessen nach dem beruflichen Erstinstieg sollen die bisherigen Ergebnisse noch einmal zusammengefaßt und in einem breiteren theoretischen Rahmen diskutiert werden. Es wurde gezeigt, daß das Modell der "Kommandowirtschaft" zur Charakterisierung des DDR-Arbeitsmarktes unzutreffend ist, weil selbst bei einer formell planwirtschaftlichen Steuerung Optionsmöglichkeiten für die Arbeitsmarktteure blieben. Trotzdem wurde an einer plan- und kommandowirtschaftlichen Terminologie ("Absolventenlenkung") festgehalten. Weiterhin zeigte sich, daß das offiziell gültige Allokationsverfahren der "Absolventenvermittlung" weitgehend durch direkte Allokationen -vor allem von Anbieterseite- umgangen wurde, was aufgrund eines hohen, nicht gesättigten Nachfrageüberhang möglich war. Daraus resultierte für die Anbieter bei Screening-Prozessen eine größere Marktmacht als für die Nachfrager. Entgegen der

15 Die Regional-Präferenz dürfte für Screeningprozesse seitens der Anbieter noch ausgeprägter sein, als die genannten Zahlen anzeigen, denn die fünfzehn Nennungen einer Regional-Präferenz erfolgten spontan innerhalb der Erzählungen, d.h. es wurde nicht explizit nach Screening-Kriterien gefragt.

16 So z.B. in folgender Äußerung: "Man hatte ooch damals immer als Frau 'ne Chance. Das war egal, ob du schwanger warst oder nich." (D9)

17 "Ich hatte mich erst woanders beworben, aber die teilten mir dann mit, daß se schon 'ne Strukturänderung haben oder sowas, Umstrukturierung des Betriebes." (D24)

offiziellen Ideologie also, die insbesondere die Arbeitskraftanbieter zu bloß passiven Vollzugsorganen degradierte, bestanden ganz im Gegenteil gerade im planwirtschaftlich verfaßten DDR-Arbeitsmarkt erhebliche Handlungsspielräume seitens der Anbieter.

Unter methodischen Aspekten ist zunächst zu fragen, ob diese Ergebnisse auf eine spezifische Verzerrung des Untersuchungssamples zurückzuführen sind. Das Untersuchungsmaterial läßt aufgrund der kleinen Fallzahl, der Beschränkung auf zwei Studiengänge und auf zwei Jahrgänge nur sehr beschränkt Verallgemeinerungen zu. Allerdings haben jüngere empirische Absolventenuntersuchungen der DDR-Soziologie ebenfalls ein hohes Maß an Direktbewerbungen bei Umgehung der offiziellen Stellenvermittlung festgestellt: "32% der in SIL-D-Befragten geben an, durch eigene Bemühungen außerhalb der 'Absolventenvermittlung' die Arbeitsstellen erhalten zu haben" (ZfH 1989:25). Zu diesen 32% sind noch 14% hinzuzuzählen, die mittels einer Delegation ihren Arbeitsplatz erhielten (vgl. ebd.:Tab. 9 im Anhang). Die in unserem Sample vertretenen Tierproduzenten und Chemiker stellten die Fachgruppen mit der jeweils höchsten bzw. niedrigsten Eigensuchquote unter allen Studienrichtungen (vgl. ebd.:25). Da wir für beide Fächer (allerdings unterschiedlich ausgeprägt) direkte Allokationsformen feststellen konnten, kann es sich bei diesem Ergebnis nicht allein um fachspezifische Eigenheiten unseres Samples handeln.¹⁸ In zeitlicher Hinsicht geht das ZfH allerdings davon aus, daß in den 80er Jahren eine Zunahme direkter Allokationen stattgefunden hat. Insofern bleibt offen, ob der Geltungsbereich der empirischen Ergebnisse auf diese "Spätphase der Auflösung" einer Planwirtschaft beschränkt ist.

Ebenfalls nicht auszuschließen ist, daß es sich bei den dargestellten Befunden um ein auf den Facharbeitsmarkt beschränktes Phänomen handelt. Gegen diese Vermutung spricht jedoch, daß schon Schrimpf (1983) generell, d.h. ohne Beschränkung auf Facharbeitsmärkte, auf die beschriebenen Grenzen und systeminternen Alternativen des planwirtschaftlichen DDR-Arbeitsmarktes hingewiesen hat.¹⁹ Da er aber nicht systematisch empirisches Material erheben konnte, sondern sich auf die Durchsicht von Quellenmaterial stützen mußte, läßt sich jene Vermutung nur nach breiter gestreuten Untersuchungen bestätigen bzw. verwerfen.

¹⁸ Kollegen aus den neuen Bundesländern wiesen uns darauf hin, daß insbesondere in "sicherheitsrelevanten" Berufsgruppen wie z.B. bei Staatsanwälten formell zugewiesene Stellenallokationen und "Verschickungen" häufiger vorkamen.

¹⁹ Gegen jene Vermutung spricht auch die Arbeit von Hanson, der dieselben Grundmechanismen eines systemisch produzierten Anbietermarktes -umfangreiche Stellenallokationen gegen die Intentionen des Plans, geringe oder gar keine Sanktionierung von arbeitskrafthortenden Betrieben- in der Sowjetunion fand: "The evidence on labour shortages and labour hoarding reinforces the view that they are part of a more general disorder of inefficient resource use attributable to the centrally administered economic system. The dominant incentives are to hoard labour, not to economise its use" (1986:105).

In analytischer Hinsicht sollen die gewonnenen empirischen Ergebnisse unter zwei Gesichtspunkten diskutiert werden:

- a) Wie ist das Verhältnis von Plan- und Kommandowirtschaft?
- b) Welche Funktionsabläufe kennzeichnen einen planwirtschaftlichen im Vergleich zu einem marktwirtschaftlichen Arbeitsmarkt?

Das empirische Material läßt auf diese Fragen nur unzureichende Antworten zu; dennoch sind die folgenden strukturellen Überlegungen für das Verständnis der dargestellten Ergebnisse nützlich.

ad a)

Ein Ergebnis der Analyse war, daß der planwirtschaftliche DDR-Arbeitsmarkt nicht angemessen als "Kommandowirtschaft" beschrieben werden kann. Im Rahmen einer handlungstheoretischen Herrschaftstheorie ist dies sofort einsichtig, da nur auf Gewalt beruhende Herrschaftsgebilde äußerst instabil sind. Versuche in dieser Richtung, etwa über Mobilitätsauflagen Handlungen wirklich zu determinieren, sind nur in kurzen Phasen der sowjetischen Geschichte unternommen worden, waren aber nicht kontinuierlicher Bestandteil des Systems. Empirisch ließ sich in unserem Untersuchungsmaterial so gut wie kein Anhaltspunkt mehr für eine direkte Zwangsbewirtschaftung des Arbeitsmarktes finden.

- Eine interessante Forschungsfrage ist, wieso dennoch kontrafaktisch sowohl von den Anbietern als auch von staatlicher Seite eine dirigistische, anti-individualistische Semantik der Arbeitsmarktregulierung beibehalten wurde. Vermuten läßt sich, daß dem in dieser Semantik enthaltenen Drohpotential -vom Staat- eine normative Wirkung zugesprochen wurde. Zu vermuten ist auch, daß durch diese Semantik Ordnung in einem schon anomischen System zumindestens noch symbolisch aufrecht erhalten werden sollte (wobei allerdings nicht zu übersehen ist, daß diese Herrschaftssemantik in einer "modernen" Umwelt entlegitimierend gewirkt hat).

ad b)

Am spannendsten ist arbeitsmarkttheoretisch die Frage, inwieweit es sich bei der real existierenden Variante des plangeregelten Arbeitsmarktes wirklich um eine funktionale Alternative zu einer Marktwirtschaft gehandelt hat. Prinzipiell geht man in der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie davon aus, daß dem "Preis" die entscheidende Rolle bei der Herstellung eines Marktgleichgewichtes zukommt.²⁰ Er ist gleichzeitig wichtigster Indikator für Knappheiten und damit Informationlieferant für rentabilitätsorientierte Planungen. Planwirtschaften wollen diese "Anarchie des Marktes" durch "rationale" Planung ersetzen. Von Beginn an wurde daran kritisiert, daß mit der Ersetzung von "Preisen" (und damit von Geld als Steuerungsmedium) Informationsverluste einhergehen, die nur schwer in der nach naturalwirtschaftlichen Gesichtspunkten kalkulierenden Planwirtschaft

20 Daß es sich bei der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie um einen Idealtypus handelt, der in westlichen Gesellschaften nur in wenigen Segmenten des Arbeitsmarktes der Realität entspricht, ist den gesamten neueren Arbeitsmarkttheorien bekannt. "Preise" steuern bei weitem nicht allein Arbeitsmärkte. Dennoch besitzt dieser Idealtypus Erkenntniswert, da "Preise" (in vielen Teilbereichen westlicher Marktgesellschaften) primäre Informationsträger für ökonomisches Handeln sind und eines der wichtigsten Steuerungsinstrumente des Wirtschaftssystems darstellen.

kompensiert werden können (z.B. schon Weber 1980:53ff)²¹. Alle gesamtwirtschaftlich wirksamen Steuerungen, die im Markt "automatisch" durch an "Preisen" orientierte Handlungen erfolgen, müssen im Plan willkürlich (gegenüber ihrer wirtschaftlichen Rentabilität)²² gesetzt werden.

"Preise" geben in einem Marktsystem nicht nur Informationen für Kalkulationen, sondern stellen auch -insofern sie Informationen für Entlassungen und Betriebsstillegungen enthalten- indirekte Sanktionen für nicht-marktkonformes Verhalten dar. Da sowohl Entlassungen als auch Betriebsstillegungen in einer Planwirtschaft nicht kontinuierlich vorgesehen sind, wurde sowohl das Angebot verknappt (durch nicht erfolgte Entlassungen) als auch die Nachfrage vermehrt (durch nicht erfolgte Betriebsschließungen). Beides verstärkte die Tendenzen des Arbeitsmarktes in Richtung auf einen Nachfrageüberhang. Der empirisch festgestellte Nachfrageüberhang des Arbeitsmarktes war also keine zufällige Folge eines kurzfristigen Arbeitsmarktungleichgewichtes. Diese Tendenz zu Nachfrageüberhängen ist vielmehr ein systemisches Kennzeichen von Planwirtschaften.²³

Welche alternativen Steuerungsmöglichkeiten im Vergleich zum Markt haben Planwirtschaften? Sie können Zielvorstellungen für die Quantitäten von Marktgleichgewichten angeben. Relativ erfolgreich kann deshalb ein Mengenwachstum erreicht werden. In der Ökonomie spricht man hier von "Extensivierung". So wurde z.B. das Arbeitskraftangebot gezielt durch die Ausweitung der Frauenerwerbstätigkeit²⁴ erhöht. Die Grenzen eines extensiven Wachstums (stagnierende Produktivität, Mengengrenzen) wurden auch in Planwirtschaften gesehen, woraus dort Forderungen nach einer "Intensivierung", also einer Qualitäts- und Produktivitätssteigerung, abgeleitet wurden (vgl.

21 *Weber sieht als Probleme einer Planwirtschaft das Ersetzen einer geldwirtschaftlichen Kostenkalkulation durch naturalwirtschaftliche Kalkulationen, woraus sich Schwierigkeiten der Zurechnung "unrentabler" Kosten ergeben. Ebenso kann gesamtwirtschaftlich der Vergleich der Wichtigkeit verschiedener Güter nur dezisionistisch und nicht nach Rentabilitätsgesichtspunkten erfolgen. Zur Tabuisierung dieses Themas in der DDR-Ökonomie vgl. Stiebritz 1992.*

22 *Die nicht marktorientierte Willkür der Planfestlegungen wurde durch "kapitalistische" Staaten in der Umwelt der Planwirtschaften beschränkt, da über diesen Kontakt zumindestens ansatzweise "Marktpreise" bekannt waren. Wie weitgehend dennoch die "Abkopplung" der Planwirtschaften von "Preisen" gelungen ist, kann man an den gegenwärtigen Schwierigkeiten einer Preiskalkulation in den sich transformierenden Ostblockstaaten ermessen.*

23 *Allgemein formuliert lag -was der Begriff der "verstaatlichten Gesellschaft" zum Ausdruck bringt- das grundlegende Defizit der DDR in der mangelnden Ausdifferenzierung autonomer gesellschaftlicher Teilsysteme bzw. dem Primat der Politik, insbesondere über das wirtschaftliche System. In dieser modernisierungs- bzw. differenzierungstheoretischen Erklärungsperspektive konvergiert die Forschung zu den Ursachen des DDR-Zusammenbruchs (vgl. Adler 1991; Gläßner 1993; Hanf 1991; Meier 1990; Pollack 1990; Reißig 1993; Zapf 1993).*

24 *Die Erwerbsquote bei Frauen in der DDR im Alter zwischen 15 und 64 Jahren betrug 1989 schätzungsweise 80,7% (Hof 1990:75).*

Schrimppff 1983:238ff).²⁵ Hier soll nicht den (meist normativen) planwirtschaftlichen Problemlösungsversuchen nachgegangen werden. Diese blieben allesamt dem Problem verhaftet, daß die Informations- und Steuerungsfunktion des "Preises" zur Bestimmung spezifischer Knappheits- und Qualitätsbestimmungen nur unzureichend vorhanden war. Festzuhalten ist, daß der konstatierte Nachfrageüberhang nicht das Produkt konjunktureller Marktungleichgewichte war, sondern ein genereller Zug sozialistischer Planwirtschaften, der mit dem Fehlen von Marktpreisen zu erklären ist. Gibt es systeminterne Korrekturmöglichkeiten, die sich spontan entwickelt haben?

Schrimppff deutet die von ihm auch schon gesehenen und von uns empirisch festgestellten direkten Arbeitsmarktallokationen und subjektgesteuerten Handlungen jenseits des Plans als "empirische Marktphänomene" (1983:84ff) und beschreibt sie als Anwachsen marktwirtschaftlicher Elemente in der Planwirtschaft.²⁶ Dem wäre zuzustimmen, wenn diese Eigeninitiativen der Arbeitsmarktteilnehmer unter Umgehung der Planvorgaben zu ökonomisch effizienteren Allokationsprozessen als den planwirtschaftlichen geführt hätten. Dies war aber nicht der Fall. So wurde etwa der Nachfrageüberhang nicht marktwirtschaftlich aufgelöst, indem z.B. bestimmte Nachfrager ein höheres Lohnangebot ("Preis"), das durch eine entsprechend höhere Produktivität gedeckt gewesen wäre, gemacht hätten, während "unproduktive" Betriebe keine Arbeitskräfte gefunden hätten und deshalb entweder geschrumpft oder zu höherer Produktivität gezwungen worden wären. Dies hätte zu gesamtwirtschaftlich effizienteren Allokationen geführt. Demgegenüber folgten die Entscheidungskriterien der Anbieter, die den weitaus größten Teil der feststellbaren Eigeninitiativen bildeten, nicht diesem Muster: die dominierende Entscheidungspräferenz des "Partner-" und "Remigrationsmotivs" ist in seinen gesamtwirtschaftlichen Auswirkungen vielmehr zufällig, da ein der Arbeitsstelle des Partners oder dem Heimatort benachbarter Betrieb nicht notwendigerweise effizienter ist als entferntere Betriebe. Die selbstinitiierten Allokationsprozesse führten, weil sie ökonomisch willkürlich und nicht preisgeleitet abliefen, nicht zu gesamtwirtschaftlich effizienteren Allokationen. Eine solche Unterhöhlung der Plansteuerung kann -gerade konträr- sogar dazu führen, daß ökonomisch noch "irrationalere" Lösungen des Allokationsproblems gefunden werden. Nicht jede Schattenwirtschaft ist schon ein "rationaler" Markt.

Ein weiteres auf marktwirtschaftliche Anteile innerhalb von Planwirtschaften zielendes Argument besagt, daß interne Arbeitsmärkte in Planwirtschaften (abweichend von deren Funktion in Marktwirtschaften) den Versuch darstellen, den Unsicherheiten einer bürokratischen "Mangelwirtschaft" (eine andere

25 In diesen Grenzen des extensiven Wachstums liegt die Antwort auf Hansons berechtigte Frage: "What is it that makes Soviet writings latterly so obsessed with 'labour shortage' if labour shortage has been a built-in feature of the system for fifty years?" (Hanson 1986:94).

26 So tendenziell auch Huinink/Mayer: "In beträchtlichen Teilen der DDR-Realität, so die resümierende These, spielten (quasi-)marktmäßig organisierte soziale und ökonomische Strukturen eine wichtige Rolle. Sie erwiesen sich für die Individuen als effizienter als die Steuerungsmaschinerie des DDR-Staates, die sich aufgrund des Totalitätsanspruchs ad absurdum führte und die Entwicklung blockierte" (1993:155).

Bezeichnung für Nachfrageüberhang) zu entgehen; interne Arbeitsmärkte seien in Planwirtschaften kompetitiver und damit marktförmiger als die externen (vgl. Fevre 1992:127ff). Ein Bestreben der Betriebe nach einem möglichst großen internen Arbeitsmarkt konnte empirisch auch in unserem Material festgestellt werden. Gegen eine Interpretation dieses Phänomens als "marktförmig" spricht allerdings, daß auch die Betriebe in Planwirtschaften nicht mit spezifizierten Preisen und Kosten kalkulieren. Die in der "Bildung von Arbeitskräftehorten" (Schrumpff 1983:299) dokumentierte relative Autonomie des Betriebs gegenüber staatlichen Vorgaben ist ökonomisch nicht "rationaler" (im Sinne marktwirtschaftlicher Rentabilität) als die Planzuteilung, weil "Personalkosten, soweit sie die festgelegten Kontingente nicht überschreiten, als Plankosten nicht den Betriebsgewinn tangieren" (ebd.), Personal also nicht notwendigerweise einen "Preis" hatte.²⁷ Weiterhin ist Bildung eines Arbeitskräftehortes durch einen Betrieb nicht notwendigerweise mit dessen Rentabilität korreliert und stellt deshalb auch keine marktgerechtere Allokationsform dar. Der Versuch einer Steuerung dieses Hortens durch moralische Apelle an die Betriebe "zur Mäßigung bei der Neuanforderung von Arbeitskräften" (ebd.:46, mit Verweis auf eine Rede Honeckers) wirkt gegenüber den Steuerungsmöglichkeiten des Marktes durch "Preise" rührend.

3.2. Übergänge innerhalb des Beschäftigungssystems

Im Unterschied zur Berufseinmündung geht es in diesem Abschnitt um Prozesse des Stellenwechsels bzw. beruflicher Mobilität. Zur Analyse beruflicher Übergangsprozesse ist es notwendig, eine Vorstellung von der Struktur beruflicher Verläufe zu entwickeln. In der Lebensverlaufsforschung bezeichnet der Begriff "Berufsverlauf" eine Abfolge von Episoden, die sich auf ökonomische Erwerbstätigkeit beziehen, stellt also ein formales Konzept dar. Demgegenüber kann man im Anschluß an die Berufs- und Arbeitsmarktsoziologie Beruf als individuell wie gesellschaftlich konstituierten "Sinnzusammenhang" begreifen. In individueller Perspektive gilt Beruf als wichtige Komponente von Identität.²⁸ Bedeutsamer ist hier eine Konzeption von Beruf als Trajekt,²⁹ d.h. als gesellschaftlich konstituierter "Sinnzusammenhang": "Transitions are always embedded in trajectories that give them distinctive form and meaning" (Elder 1985:31). In dieser Perspektive stellt der Berufsverlauf eine institutionell gefaßte Struktur dar,

²⁷ Hanson spricht von "soft budget constraints and a corresponding tendency to hoard inputs, including labour" (1986:83). In der Sowjetunion gab es sogar indirekte Anreize, Arbeitskräfte nicht zu reduzieren, sondern zu vermehren, da das Gehalt der Manager mit der Mitarbeiterzahl in einem Betrieb stieg.

²⁸ rägnant formuliert Schelsky (1972:35) diesen Ansatz: die "wesentlichste Leistung des Berufes für den modernen Menschen" sei es, "als Umweltstabilisierung und als Innenstabilisierung der Person" zu fungieren. Einen Literaturüberblick der berufssoziologischen Literatur geben Lüscher 1968; Daheim 1970; Beck/Brater 1977; Hörning/Knicker 1981; Corsten/Lempert 1992.

²⁹ Vgl. auch den Begriff des "trajectoire" bei Bourdieu 1990. Eine frühe Fassung dieses Gedankens findet sich bei der Analyse von Berufskarrieren durch Mannheim 1930.

die sowohl im Bildungs- wie im Beschäftigungssystem durch Formalisierung und Zertifizierung verankert ist (z.B. Fachabschlüsse; Berufsbilder). Umgekehrt bedeutet das, daß Berufe strukturierend wirken, insbesondere bei Übergängen im Erwerbsleben.

Inwieweit Berufe nun solche Übergänge erleichtern oder erschweren, flexibler gestalten oder zu Inflexibilität führen, ist in der Literatur umstritten. Beck/Bolte/Brater (1978) sehen in Berufen das Flexibilitätshindernis für Mobilitätsprozesse im Arbeitsmarkt schlechthin. Bezogen auf Arbeitskraftanbieter würden durch Berufe die vielfältigen individuellen Kompetenzen auf ein starres Muster reduziert. Für die Nachfrageseite würden Berufe starke Constraints darstellen, weil Arbeitsplätze nur berufskonform organisiert werden könnten. Arbeitsmarktinflexibilität sei deshalb nicht Folge einer bestimmten Berufsausbildung, sondern der beruflichen Organisation von Bildung und Beschäftigung. Demgegenüber behauptet z.B. Sengenberger (1987), daß berufliche Standardisierung und Formalisierung gerade Voraussetzung individueller Flexibilität und hoher Anpassungsfähigkeit an sich wandelnde Strukturbedingungen seien. Im Unterschied zu nur betriebsbezogenen Ausbildungssystemen erleichterten berufliche Ausbildungssysteme dem Arbeitskraftanbieter betriebliche Wechsel. Für die Nachfrageseite reduzierten berufliche Ausbildungssysteme Unsicherheitsmomente und Transaktionskosten (vgl. Biehler u.a. 1981). Sowohl für berufskritische wie berufsbejahende Positionen gilt jedoch, daß der gesellschaftliche Strukturwandel -auch- durch einen beruflichen Strukturwandel bewältigt werden muß.

Die DDR war eine ausgeprägte Berufsgesellschaft. Bezogen auf das Ausbildungssystem weist sie insofern eine große Ähnlichkeit mit der Bundesrepublik, Österreich oder der Schweiz auf. Ein DDR-Spezifikum bestand allerdings darin, daß zwischenbetriebliche Mobilität der Arbeitskräfte institutionell nicht vorgesehen war.³⁰ Bis zum Ende der DDR wurden Betriebswechsel offiziell als "nicht antizipierbare Individualaktivitäten als Störfaktor (empfunden) und dementsprechend Anstrengungen zu deren Eindämmung" (Schrimppf 1983:283) unternommen.³¹ Aktivitäten dieser Art wurden in der Meinungspropaganda als "Fluktuation" mit erheblichen Folgeschäden problematisiert; so wurden die Kosten eines entsprechenden Arbeitsplatzwechsels für den Betrieb in der entsprechenden Literatur bei "Hochschulabsolventen auf bis zu 30.000 DM beziffert" (ebd.:290). Zwar gab es auch in der DDR selbst eine diesbezüglich entproblematisierende Diskussion; diese blieb aber insofern folgenlos, als keine -der Institution der "Absolventenvermittlung" für den beruflichen Ersteinstieg vergleichbaren- legitimen und kontinuierlich genutzten formellen Vermittlungsinstitutionen für zwischenbetriebliche Mobilitätsprozesse geschaffen wurden.³² Da

³⁰ Es geht im folgenden also nicht um Stellenwechsel in betriebsinternen Arbeitsmärkten, weil diese Mobilitätsprozesse keiner formellen Struktur bedürfen.

³¹ Eine Sanktionierung wurde allerdings Ende der sechziger Jahre aufgehoben (vgl. Huinink/Mayer 1993:158).

³² Ein spezifischer double-talk zeigt diese Innovationsblockade: realistische Akzeptanz der "Fluktuation" bei moralischer Ablehnung. Aus der DDR-Binnenperspektive bringt z.B.

Arbeitsmarktprozesse dieser Art trotzdem empirisch feststellbar waren, wird im folgenden deren Funktionsweise untersucht.

3.2.1 Wege des Betriebswechsels

Von den Befragten hatten 7 Personen vor der "Wende" bereits einen Betriebswechsel vollzogen, eine davon sogar zweimal. Für diese Personengruppe war kein generelles Variablenprofil -mit Ausnahme eines Übergewichts der Leipziger gegenüber den Rostocker Absolventen- festzustellen.

Das für die Befragten schwierigste Problem bei Betriebswechseln war die Informationsgewinnung über potentielle Nachfrager, weil es aufgrund der beschriebenen Ablehnung zwischenbetrieblicher Stellenwechsel in der DDR keine entsprechenden Medien für derartige Arbeitsmarktprozesse gab. Kein Betriebswechsel erfolgte nach offen zugänglichen Informationen in Form von Zeitungsannoncen, Aushängen oder Listen. Da Informationsmedien dieser Art und formelle Verfahren generell fehlten, blieben den Anbietern zwei Wege: informelle Informationsgewinnung oder direkte "Blindbewerbungen". Von direkten "Blindbewerbungen" wurde bei den acht zwischenbetrieblichen Wechseln nur einmal berichtet; eine spontane Anfrage und Bewerbung führte in diesem Fall zum Betriebswechsel:

"Und dann äh, auf dem Weg nach Hause, (...) da war äh, 'n Schild, Institut für Düngungsforschung, ja? Das hängt heute noch (lacht). Das gibt's zwar gar nicht mehr, das Institut, aber das hing an der Straße. Und da hab ich mir gedacht, gehste da einfach mal hin. Und da hat das geklappt, ja? Also im Prinzip 'n dummer Zufall. Mehr war das nich." (D27)

In den sieben anderen Fällen gingen der direkten Bewerbung informelle Suchprozesse voraus. Dabei hatten insbesondere die Kontakte zu Freunden, Bekannten und Verwandten als Informationskanäle große Bedeutung. Folgendes Beispiel veranschaulicht diese Relevanz von Netzwerken als informelle Informationskanäle über Vakanzen bei (spezifischen) Nachfragern; auf die Frage, wie sie denn zu ihrer neuen LPG gekommen sei, antwortete die Befragte:

"Da kamen wir durch 'n Pferdesport (lacht), weil mein Mann im Pferdesport war und er immer wieder gerne bei Pferden mitarbeiten wollte, äh, ham wir immer gesucht, 'n Betrieb, die praktisch mich brauchten und und die jemanden bei den Pferden brauchten, und durch, eben durch Bekannte, ham die uns dann geraten,

Stollberg diesen double-talk auf den Punkt: "Aus der Sicht der Entwicklung eines sozialistischen Verhältnisses zur Arbeit (...) ist diese Form der Arbeitskräftebewegung ambivalent und schließt eine einseitige Strategie der Gesellschaft (unbedingte Einschränkung der Fluktuation) aus" (1988:220). Aus der bleibenden moralischen Ablehnung der "Fluktuation" folgen bei Stallberg entsprechende moralische Lösungsvorschläge in Richtung auf Hebung der Betriebsverbundenheit durch "Stammarbeiter-Urkunden" und ähnliche symbolische Anreize. Es folgt aber keine formelle Strukturierung der Betriebswechsel.

dort, da suchen se halt jemanden. Und da, da sind wir ooch hingegangen, ohne uns da großartig vorher zu erkundigen, weil's, weil das eben schwer war, jetzt bei den Pferden jemanden zu finden, ne?" (D9)

Obwohl Betriebswechsel in der DDR-Planwirtschaft illegitim waren, insbesondere innerhalb der ersten drei Jahre nach Erststellenantritt, wurde -auch bei einem Wechsel innerhalb dieser ersten drei Jahre- nie von Sanktionen seitens des verlassenen Betriebs berichtet. Über eine mögliche Sanktionsform zur Verhinderung eines Betriebswechsels gibt folgendes interessante Beispiel Aufschluß. Einem Befragten wurde im Sommer 1990 (!) eine Stelle bei einer bayrischen Chemiefirma angeboten; obwohl er auf diese Stelle wechseln wollte, kam der Wechsel jedoch nicht zustande:

"(Int.: Wieso hat das dann nicht geklappt, also, Sie konnten doch eigentlich kündigen, oder?) Ja, theoretisch konnt man kündigen. Aber andererseits, wir hat, wir waren 'n bißchen dumm gewesen in dieser Hinsicht, weil wir gedacht haben, die neue Arbeitsstelle braucht irgendwelche Kaderakten, muß die vom alten Betrieb anfordern. Und die haben die zurückgezogen. (Int.: Ja, das war praktisch noch das alte System, praktisch.) Das war das alte System. Der hat die regelrecht zurückgezogen, so: 'Hier ham Se Ihre Kaderakten, die kommen jetzt in 'n Panzerschrank.' (lacht)" (D28)

Die Erklärung der Betriebsleitung, seine "Kaderakte" nicht weiterzuleiten, hielt den Befragten also davon ab, den Betrieb zu wechseln. Diese Sanktionsmöglichkeit hätte im Sommer 1990 bei dem Betreffenden eigentlich keine Wirkung mehr zeigen dürfen. Es ist aber wahrscheinlich, daß sie vor der "Wende" ein wirkungsvolles Instrument zur Verhinderung eines Betriebswechsels war (bzw. hätte sein können: von diesem Fall läßt sich nicht auf generelle Arbeitsmarktbedingungen für Betriebswechsel vor der "Wende" schließen). Generell ist jedoch -wie schon beim Ersteinstieg entgegen der offiziellen Norm- auch im Bereich der Betriebswechsel von umfangreichen Direktbeziehungen zwischen Anbietern und Nachfragern auszugehen. Die Grenzen dieses "Marktes" waren allerdings durch fehlende Preismechanismen und bei Betriebswechseln zusätzlich noch durch das Fehlen formeller Informationsmedien, oder umgekehrt: durch ein nur auf persönlichen Netzwerken beruhendes Informationssystem der Informalität gegeben - und deshalb "suboptimal" in einem marktwirtschaftlichen Verständnis.

3.2.2 Motivik und Folgen von Stellen- und Berufswechseln

Im folgenden geht es um die Gründe für Stellenwechsel und deren Folgen für die berufliche Kontinuität. Untersucht werden dabei nicht nur -wie im vorigen Abschnitt- Stellenwechsel zwischen Betrieben, sondern sowohl zwischen- wie auch innerbetriebliche Mobilitätsprozesse. Da es in der DDR-Planwirtschaft keine Entlassungen gab, waren die meisten Stellenwechsel "freiwillig", d.h. sie wurden vom Anbieter selbst initiiert. Von einem Stellenwechsel vor der "Wende" berichteten neun der einundzwanzig Befragten der 1985er-Kohorte (darunter eine Person mit zwei Stellenwechseln). Für diese Gruppe gab es eine deutliche Geschlechts- und Regionalspezifität; jeweils doppelt soviel Frauen wie Männer und Rostocker gegenüber Leipziger Absolventen hatten solche Stellenwechsel vollzogen.

3.2.2.1 Motive

Nur in einem Fall sind Betriebsinteressen ausschlaggebend für einen Stellenwechsel. In der LPG des Befragten fanden Rationalisierungen statt, in deren Folge er von der Tierproduktionsleitung in die ökonomische Verwaltung des Betriebes wechseln mußte. Dies ist der einzige Fall eines "unfreiwilligen" Berufswechsels vor der "Wende". Die übrigen Stellenwechsel vor der "Wende" waren durch Motive der Arbeitnehmer selbst ausgelöst. Hinweise auf die Bezahlung -als typisch marktwirtschaftlicher Anreiz für einen Stellenwechsel- finden sich dabei nicht. Das dominierende, von fast allen Stellenwechslern genannte Mobilitätsmotiv war der Wunsch nach regionaler Veränderung, oft gekoppelt mit dem schon beim beruflichen Erstestieg wichtigen Kriterium der Abstimmung mit dem Partner.³³ Zwei Chemikern z.B. gefällt der Ort ihrer Arbeitsstätte nicht (landschaftlich wie auch in Bezug auf die Wohnsituation); sie suchen sich in Leipzig, ihrem Studienort, neue Stellen und ziehen dorthin zurück. Ein anderer Chemiker gibt seine Stelle an der "Akademie der Wissenschaften" auf, um zu seiner künftigen Frau nach Rostock zu ziehen, und nimmt eine Stellung an der dortigen Universität an. Ehepaare ziehen z.T. auch zusammen um.

Daneben gibt es noch ein zweites, geschlechtsspezifisches Wechselmotiv, das Interesse von Frauen nämlich, nach einem Babyjahr eine der neuen Situation kompatiblere Arbeitsstelle zu finden. So gibt z.B. eine Tierproduzentin ihren vom Wohnort sechs Kilometer entfernten Arbeitsplatz auf und nimmt eine Stelle in einer LPG im Wohnort direkt an; eine andere tauscht innerhalb des Betriebs ihren zeitintensiven Posten als Leiterin der Schweineproduktion gegen eine Bürotätigkeit.

3.2.2.2 Stellenwechsel im Kontext des Berufsverlaufs

Stellenwechsel sind nicht nur vereinzelte Ereignisse, sondern auch Elemente eines gesellschaftlichen "Sinnzusammenhangs" (Trajekt). Sie können insofern daraufhin untersucht werden, in welchem Maße sie den mit der absolvierten Berufsausbildung zunächst gesetzten "Sinnzusammenhang" reproduzieren oder transformieren. Zur Untersuchung der Bedeutung von Stellenwechseln für die berufliche Kontinuität wurde zwischen drei Typen von Stellenwechseln differenziert, die unterschiedliche Trajekte im Verhältnis von Stellenwechsel zum Ausbildungsberuf darstellen. Der Typus des Stellenwechsels "ausbildungsadäquates Trajekt" bezeichnet einen Wechsel zu einer verwandten Tätigkeit im selben Berufsfeld; der Typus "Trajekt im Berufsfeld" bezieht sich auf einen Wechsel zwischen zwei inhaltlich klar unterschiedlichen Tätigkeiten im selben Berufsfeld; ein "berufswechselndes Trajekt" bezeichnet einen Stellenwechsel, der ein Verlassen des durch den Ausbildungsabschluß vorgegebenen Berufes anzeigt.

33 Zu ähnlichen Ergebnissen kam bei den "Fluktuationsmotiven" von Hochschulabsolventen kam auch die DDR-Soziologie (vgl. *ZfH* 1986: 64ff).

"Ausbildungsadäquate Trajekte" konnten bei zwei in der Forschung arbeitenden Chemikern festgestellt werden, für die sich nach dem Stellenwechsel lediglich der Untersuchungsgegenstand geändert hatte. Eine Tierproduzentin wies ein "berufswechselndes Trajekt" auf; sie gab ihre Tätigkeit in einer Tierzuchtanlage auf, um zusammen mit ihrem Mann ein Eiscafé zu betreiben. Die übrigen sieben, d.h. der Großteil der insgesamt zehn Stellenwechsel gehörte zum Typus eines "Trajekts im Berufsfeld". Ein Beispiel für diese Trajekte sind Wechsel aus der Produktionsleitung in Tierproduktionsanlagen auf Bürostellen der ökonomischen Verwaltung von Betrieben³⁴ oder zur Lehrausbildung. Grenzfälle im Sinne eines Trajekts an den Rand des Berufsfeldes wiesen zwei Chemikerinnen auf, die nach dem Wechsel eine MTA-Tätigkeit bzw. Redaktionsarbeiten bei einer Fachzeitschrift für Chemiker ausführten.

Stellenwechsel in der DDR waren risikolos im Hinblick auf Arbeitslosigkeit und auch größtenteils in Bezug auf berufliche Abstiege. Selbst die gerade erwähnte Chemikerin, die nach ihrem Wechsel als MTA auf einer Stelle arbeitete, die -wie sie selbst sagte- vorher von einer MTA-Kraft ohne Hochschulausbildung ausgeübt wurde, berichtete, daß sie dort zwar nicht qualifikationsgerecht gearbeitet habe, daß ihre Gehaltseinstufung aber entsprechend ihrer höheren Qualifikation erfolgt sei.

Die vor der "Wende" risikolosen Stellenwechsel enthielten anscheinend aber ein Risikopotential, das dann mit der "Wende" virulent wurde. Auch wenn die Daten nur auf einer kleinen Fallzahl beruhen: Personen mit Stellenwechseln vor der "Wende", insbesondere wenn es sich dabei nicht um "ausbildungsadäquate Trajekte" handelte, scheinen nach der "Wende" einem größeren Arbeitslosigkeitsrisiko ausgesetzt zu sein; vor allem Frauen werden durch die in den Stellenwechseln vor der "Wende" dokumentierten "Brüche" ihrer Karriere in unsichere Positionen gedrängt (vgl. unser Sfb-Arbeitspapier Nr. 28). Lediglich ein Tierproduzent ("Trajekt im Berufsfeld") konnte die im Stellenwechsel angelegte Distanz zu seinem Ausbildungsberuf fundieren und ein neues Profil als Ökonom gewinnen: er arbeitet heute als Consultant. Dagegen führte der Stellenwechsel bei vier Tierproduzentinnen (ebenfalls mit "Trajekten im Berufsfeld") letztlich zum Verlust des Arbeitsplatzes, d.h. zu Arbeitslosigkeit.

3.2.3 Ineffizienz des beruflichen Strukturwandels trotz beruflicher Flexibilität

Entgegen der offiziellen Norm waren auch in der DDR Betriebs- und Stellenwechsel häufig festzustellen. Bei diesen Stellenwechseln ließen sich die Arbeitskraftanbieter nicht, wie es die Annahme starrer und eng definierter

³⁴ Dabei ist zu berücksichtigen, daß Stellen in der ökonomischen Verwaltung in der DDR-Planwirtschaft tendenziell weniger prestigeträchtig und weisungsbefugt waren als in Marktwirtschaften. Ein (wenn auch indirekter) Indikator dafür ist, daß überproportional viele Studenten zum Wirtschaftsstudium "umgelenkt" wurden, diese Fachrichtung also nicht attraktiv war (vgl. Schmidt 1989).

Qualifikationsmuster bei Beck/Bolte/Brater (1978) nahelegt, an ein enges Tätigkeitsprofil binden. Auch die Nachfrageseite orientierte sich bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen nicht an engen Berufsdefinitionen. Insofern war das Arbeitsmarktverhalten von Anbietern und Nachfragern in der DDR nicht generell inflexibel. Fraglich ist jedoch, ob die festgestellte Art der Arbeitsmarktflexibilität den Anforderungen eines ökonomisch effizienten beruflichen Strukturwandels entsprach.

Wie schon beim beruflichen Ersteinstieg orientierten sich auch bei Stellenwechseln die Entscheidungen der Akteure nicht an ökonomischen Notwendigkeiten, sondern folgten individuellen Präferenzen. Der Wandel der Berufsstruktur erfolgte in der DDR ökonomisch "irrational", weil die Entscheidungen der Arbeitsmarktakteure infolge des Fehlens von Preisinformationen nicht marktförmig determiniert waren. Die so in der DDR gewachsene Berufsstruktur und Verteilung der Arbeitskräfte auf die Berufe war deshalb auch nicht kompatibel mit westlichen Marktgesellschaften. Dies zeigt sich z.B. an dem hohen Anteil von Beschäftigten in Berufen des primären Sektors, der in der DDR doppelt so groß war wie in der Bundesrepublik.

Die Entwicklung der Berufsstruktur in der DDR fand mit der "Wende" ein jähes Ende. Mit Einführung der Wirtschafts- und Währungsunion am 1.7.1990 wurden die Regeln und Strukturen der Marktwirtschaft auf die neuen Bundesländer übertragen. Von diesem Moment an dienten Weltmarktpreise als entscheidende ökonomische Informationsgröße. Für die Berufsstruktur der neuen Bundesländer, insbesondere für die Verteilung der Beschäftigung auf die Berufe, resultierte daraus ein radikaler Umbau der Beschäftigtenstruktur. Das Ausmaß dieses Bruchs wird im folgenden Kapitel beschrieben (die Auswirkungen der "Wende" auf die Berufsverläufe und berufsbiographischen Deutungen der befragten Hochschulabsolventen sind Thema unseres Sfb-Arbeitspapiers Nr 28).

4. TRANSFORMATION UND ARBEITSMARKT: OBJEKTIVE LAGE UND SUBJEKTIVE WAHRNEHMUNG

Mit der Transformation der DDR-Gesellschaft im Gefolge des Wiedervereinigungsprozesses wandelte sich sowohl die objektive Gestalt des Arbeitsmarktes als auch der für subjektive Lebensentwürfe relevante Planungshorizont der Akteure. Die "Wende" ist ein sich über mehrere Jahre erstreckender Prozeß der Gesellschaftstransformation, der schon vor der offiziellen staatlichen Vereinigung begann und in verschiedenen Bereichen unterschiedlich lange dauerte (und noch immer andauert). Für den Arbeitsmarkt ist im gesamten "Wendeprozess" vor allem der schnelle Übergang von einer Plan- in eine Marktwirtschaft relevant.³⁵ Formell traten wichtige Elemente der neuen Wirtschaftsordnung am 1.7.1990 mit der Wirtschafts-, Währungs- und Sozialunion in Kraft. Dieser Stichtag wurde aus heuristischen Gründen als Zeitpunkt der "Wende" gewählt, weil der 1.7.1990 für einen Vergleich der Erwerbsverläufe der befragten Hochschulabsolventen den wirtschaftsstrukturell bedeutsamsten Punkt mit gesamtgesellschaftlicher Relevanz innerhalb des Transformationsprozesses darstellt. Im folgenden wird die "objektive" Veränderung des Arbeitsmarktes in den neuen Bundesländern mittels arbeitsmarktstatistischer Daten beschrieben. Die subjektive Wahrnehmung dieser veränderten Arbeitsmarktlage wird in unserem Sfb-Arbeitspapier Nr. 28 untersucht,.

4.1 Der Wandel des Systems im Spiegel objektiver Arbeitsmarktdaten

4.1.1 Zur Spezifik der ostdeutschen Arbeitsmarkt-Transformation

Der Arbeitsmarkt in der DDR war durch einen für Planwirtschaften typischen, systemisch produzierten Nachfrageüberhang gekennzeichnet. Zur Befriedigung dieses Nachfrageüberhangs kam es zu einer (im Vergleich zur alten Bundesrepublik) umfangreicheren Einbeziehung von Personen in den Arbeitsmarkt. Die Erwerbsbeteiligung von Frauen war fast doppelt so hoch wie in der alten Bundesrepublik. Auch die Zahl noch im Erwerbsleben befindlicher älterer Arbeitnehmer war sehr viel höher; noch 1989 arbeiteten in der DDR mehr als doppelt so viel Arbeitnehmer über das Rentenalter hinaus (10,5%) als in Westdeutschland.³⁶ Arbeitslosigkeit war in der DDR ideologisch nicht vorgesehen und beschränkte sich faktisch -aufgrund des systemisch produzierten Nachfrageüberhangs- auf eine sehr kleine Personengruppe, die zwischen zwei Stellen kurzfristig beschäftigungslos waren. Arbeitslosigkeit war in der DDR kein

35 Im Fall der deutschen Vereinigung war dies verknüpft mit einer Angleichung an das westdeutsche Preis- und Lohnniveau bei einem gleichzeitigen Wegfall von (DDR-spezifischen) währungspolitischen Steuerungsmöglichkeiten durch Wechselkursangleichungen.

36 Allgemein zum Thema ältere Arbeitnehmer in der DDR vgl. Schwitzer 1990; Runge/Ohlert 1984; Mrochen 1978. Für eine Übersicht zur westdeutschen Literatur vgl. Naegele 1992. Daten für einen internationalen Vergleich der Entwicklung der letzten Jahrzehnte bieten Jacobs/Kohli 1990.

Normalrisiko von Erwerbsverläufen. Dies änderte sich im Gefolge des Vereinigungsprozesses der beiden deutschen Staaten.

Im Vergleich zu anderen mittel- und osteuropäischen Transformationsgesellschaften zeichnet sich der Veränderungsprozeß in den neuen Bundesländern durch eine besonders hohe Geschwindigkeit aus (vgl. Krakowski 1991). Durch die staatliche Vereinigung mit der alten Bundesrepublik konnten viele marktwirtschaftliche Regeln und Institutionen, die in anderen Transformationsländern mühselig entwickelt und durchgesetzt werden mußten, direkt übernommen werden. Hinzu kam ein sehr rascher Informations- und Personaltransfer zwischen Ost- und Westdeutschland. Für den Arbeitsmarkt in den neuen Bundesländern waren -neben dem schnellen Übergang in eine Marktwirtschaft in Form der staatlichen Vereinigung- zwei spezifische Rahmenbedingungen des ostdeutschen Transformationsprozesses wichtig. Zum einen war dies die in der Institution der Treuhandanstalt manifestierte Intention, die Kontinuität fast aller Wirtschaftsbetriebe in der DDR nicht aufrecht zu erhalten. Ein Kontinuitätsbruch sollte im Idealfall durch einen Verkauf an Privateigentümer erreicht werden. Häufig -und im Zeitverlauf immer öfter- nahm die Treuhandanstalt aber auch selbst direkt oder indirekt Umstrukturierungen von Betrieben vor. Betriebe, für die innerhalb weniger Monate oder Jahre ein Rentabilitätspunkt nicht erreichbar schien, wurden geschlossen. Das in vielen anderen mittel- und osteuropäischen Transformationsgesellschaften auftretende Phänomen einer mächtigen Interessenkoalition ehemaliger Staatsbetriebe und ihrer Belegschaften, die zusammen ihren Fortbestand auf lange Zeit durch Subventionen sichern, trat in dieser Form in Ostdeutschland nur äußerst rudimentär auf und wurde kein Machtfaktor in der bundesdeutschen Politik. Für den Arbeitsmarkt in den neuen Bundesländern hatte dies zur Folge, daß die Grenzen zwischen "insidern" und "outsidern" betrieblicher Arbeitsmärkte relativ durchlässig waren - insbesondere, was die Möglichkeiten für Entlassungen des Betriebspersonals anging. Die krisenpuffernde Funktion interner Arbeitsmärkte war dadurch sehr eingeschränkt, wenn man einmal von "Warteschleifen" und betriebsspezifisch unterschiedlich geregelten Übergangszeiten vor größeren Entlassungen absieht. Ein zweites Spezifikum des ostdeutschen Transformationsprozesses war die mit dem Regelwerk des bundesdeutschen Arbeitsförderungsgesetzes (AFG) zur Verfügung stehende breite Palette arbeitsmarktpolitischer Kriseninterventionen. Instrumentarien wie Weiterbildung, Kurzarbeitergeld, ABM-Stellen, Altersübergangsgeld standen ebenso wie Arbeitsämter und eine ausgedehnte Arbeitslosenversicherung zur Verfügung und wurden -zum Teil mit spezifischen Anpassungen an die neuen Bundesländer- großflächig eingesetzt und über Transferleistungen aus der westdeutschen Arbeitslosenversicherung bzw. direkt aus dem Bundeshaushalt finanziert. Der Umfang und das breite Spektrum sozialstaatlicher Arbeitsmarktpolitik unterscheidet die Transformation der neuen Bundesländer ebenfalls von anderen mittel- und osteuropäischen Transformationsgesellschaften.

4.1.2 Allgemeine Arbeitsmarktlage

Im folgenden wird ein kurzer Abriß der Arbeitsmarktentwicklung in den neuen Bundesländern seit der "Wende" gegeben. Hierzu wurden primär offizielle Daten der Bundesanstalt für Arbeit verwendet. Da diese Daten "Grauzonen" des Arbeitsmarktes wie den Übergang in Frühverrentung, stille Reserven oder Wanderungen nach Westdeutschland nur unzureichend darstellen, wurden parallel dazu Daten des "Arbeitsmarkt-Monitors" verwendet. Bei dieser Studie handelt es sich um eine Panel-Untersuchung von Infratest, die im Auftrag des IAB erhoben wird. In viermonatigem Abstand werden seit November 1990 Befragungen zur Beschäftigungssituation in Ostdeutschland durchgeführt. Das Sample ist mit ursprünglich über 10000 Befragten ungewöhnlich groß und erlaubt deshalb auch Detailhochrechnungen.

4.1.2.1 Arbeitslosenquoten und Konstruktion von Arbeitsmarktdaten

Abb. 1 zeigt die Entwicklung der Arbeitslosenquote sowie der absoluten Zahl der Arbeitslosen in den neuen Bundesländern seit der "Wende". Die Arbeitslosenzahl stieg nach der "Wende" schnell an und erreichte im Januar 1992 mit 1,3 Millionen Erwerbslosen ihren Höchststand. Seither verharrt sie auf einem hohen Niveau.

Abb. 1: Entwicklung der Arbeitslosigkeit in den neuen Bundesländern

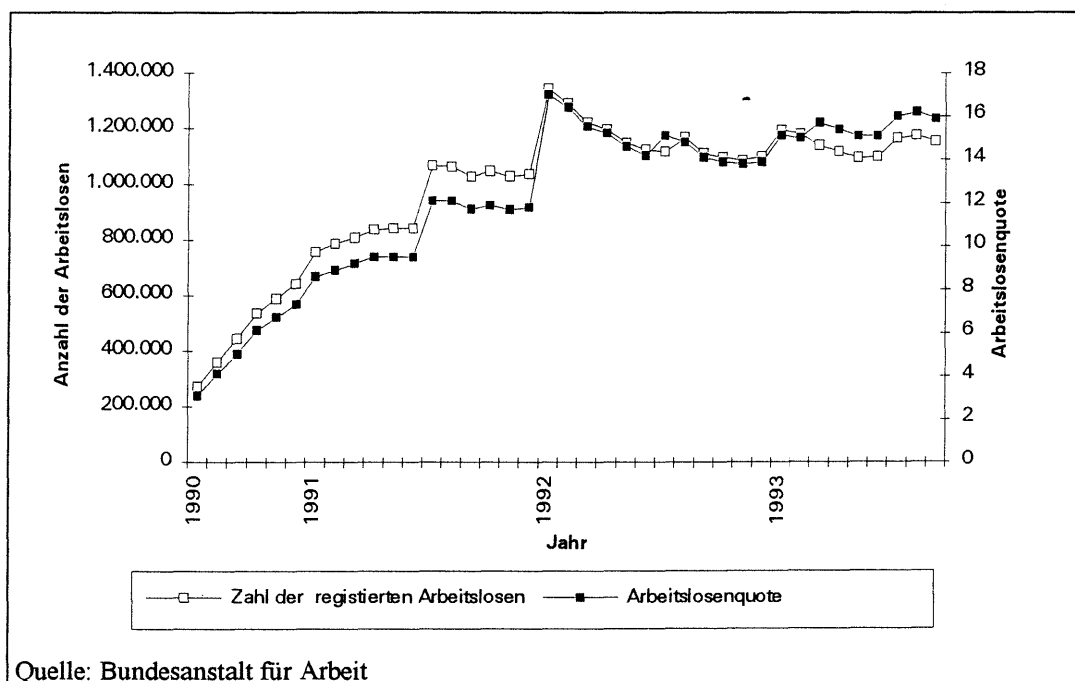
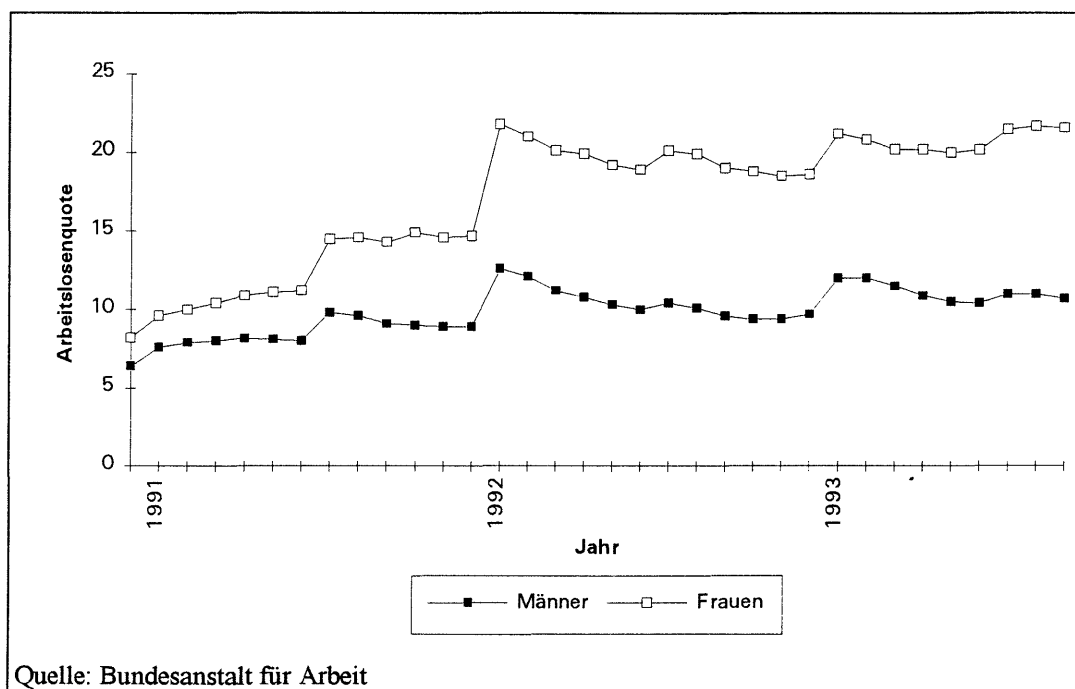


Abb. 2 zeigt, daß Frauen im gleichen Zeitraum sehr viel häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen waren als Männer: seit 1992 ist die Arbeitslosenquote von Frauen fast doppelt so hoch wie die der Männer. Ungefähr zwei Drittel der Gesamtmenge der Arbeitslosen sind weiblich. Die Schere des Arbeitslosigkeitsrisikos von Männern und Frauen ging 1990 und 1991 immer weiter auseinander. Seit 1992 stabilisiert sich dieses Ungleichheitsmuster auf einem hohen Niveau.

Abb. 2: Geschlechtsspezifische Entwicklung der Arbeitslosigkeit in den neuen Bundesländern



| | | |
|------------------|---|--|
| AQ_a | = | $\frac{A_a}{AET_t + A_t} * 100$ |
| wobei: | | |
| AQ_a | = | Arbeitslosenquote zum aktuellen Zeitpunkt |
| A_a bzw. A_t | = | Arbeitslose zum aktuellen (a) bzw. terminierten (t) Zeitpunkt |
| AET_t | = | abhängig Erwerbstätige (d.h. sozialversicherungspflichtig Beschäftigte incl. Auszubildende, geringfügig Beschäftigte, Beamte ohne Soldaten) zum terminierten Zeitpunkt |

Quelle: ANBA 41/1993

Wichtig für einen zeitlichen Vergleich von Arbeitslosenquoten ist nach dieser Formel vor allem die Größe der "abhängig Erwerbstätigen". Dabei handelt es sich - anders als bei der Anzahl der Arbeitslosen - nicht um eine monatlich gemessene Zahl, sondern um die Fortschreibung einer zu einem früheren Zeitpunkt durchgeführten Messung bzw. Schätzung. Für die Zeit seit dem 1.1. 1993 wurde diese Zahl in den neuen Bundesländern auf 7,2 Millionen festgelegt; sie ergibt sich aus einer im Juni 1992 durchgeführten Beschäftigtenstatistik.

Seit der "Wende" wurde die Referenzgröße der "abhängig Erwerbstätigen" dreimal verändert. Im Jahr 1992 galt für die Berechnung der Arbeitslosenquote die Referenzgröße von 7,9 Millionen, für die Jahre 1990 und 1991 wurde die Referenzzahl von 8,8 Millionen "abhängig Erwerbstätigen" verwendet. Die Schätzung dieser Referenzgröße erwies sich besonders für die "Eröffnungsbilanz" der Arbeitsmarktstatistik 1990 als schwierig, da in den Statistiken der DDR nur die Zahl der nicht im "Sicherheitsbereich" tätigen Personen ausgewiesen wurde; über den Umfang der in diesem sog. "X-Bereich" arbeitenden Personen gab es unterschiedliche Schätzungen, die zwischen 700.000 und 1 Million schwankten (vgl. Hof 1990; Förster 1991). Es ist sofort einsichtig, daß durch den Wechsel der Referenzgrößen die Arbeitslosenquoten der Jahre 1990-1993 nicht direkt miteinander vergleichbar sind. Wäre durchgängig die Erwerbstätigenzahl von 1990 als Referenzgröße verwendet worden, hätte die Arbeitslosenquote 1993 um mehr als vier Prozentpunkte niedriger gelegen als sie in der Statistik ausgewiesen ist.

4.1.2.2 Exkurs: Konstruktion des Arbeitsmarktes

Bei Berechnungsmodalitäten und Definitionen von Personengruppen in der Arbeitsmarktstatistik handelt es sich nicht nur um technische Probleme. Im politischen Diskurs werden Veränderungen entsprechender Definitionen, je nach Interessenlage, etwa als Manipulation zur Schönung der Statistik gewertet, als Widerspiegelungen der Realität hingestellt oder auch als Kunstprodukte

bezeichnet, da es z.B. bestimmte Gruppen von "Arbeitslosen" gar nicht gäbe. Für Soziologen sind solche Definitions- und Größenveränderungen selbst wichtige Informationsquellen über die Konstitution und Konstruktion von Arbeitsmärkten: "Counting (the number of unemployed; d.A.) is often (although most obviously when done by the state) a way of making as well explaining. (...) Official statistics are an illustration of the social construction of unemployment" (Fevre 1992: 157).

In die Berechnung der Arbeitsamtsstatistik geht die Unterscheidung von im wesentlichen vier Zuständen ein: abhängig erwerbstätig; arbeitslos; erwerbstätig, aber nicht zur Gruppe der abhängig Erwerbstätigen zählend; nicht erwerbstätig. Offiziell gehört zum Arbeitsmarkt nur die Gruppe der abhängig Erwerbstätigen, die in den Arbeitsamtsstatistiken die Gruppe der Arbeitslosen einschließt. Mit dieser Definition wird gesellschaftlich seit der Herausbildung der Arbeitslosenversicherung im 20. Jahrhundert (vgl. Fevre 1992) den Arbeitslosen ein legitimer (wenn auch nicht eingelöster) Anspruch auf eine abhängige Erwerbstätigkeit zugesichert.

Es ist nicht zu übersehen, daß bei der Krisenverarbeitung von Arbeitsmärkten den beiden Gruppen, die als außerhalb des Arbeitsmarktes stehend gelten, der Gruppe der nicht-abhängig Beschäftigten und insbesondere der Gruppe der Nicht-Erwerbstätigen, eine wichtige Rolle³⁷ zukommt. Mit Begriffen wie "Stille Reserve"³⁸ oder "industrielle Reservearmee" wird schon lange auf die Bedeutung dieser Personengruppen für den Arbeitsmarkt hingewiesen. Begriffe dieser Art berücksichtigen aber nicht, daß diese Personengruppen nicht nur funktional -wie der Begriff der Reserve impliziert- auf den Arbeitsmarkt bezogen sind. Die Gruppe der Nicht-Erwerbstätigen ist vielmehr heterogen und weist unterschiedliche gesellschaftliche Legitimationen des -Zustandes der Nicht-Erwerbstätigkeit auf, wobei einige dieser Zustände eine ausgesprochene Eigenlogik besitzen, die die betreffenden Personen langfristig in Distanz zum Arbeitsmarkt hält.

Im Rahmen der Herausbildung der Institutionen und Regelungen des Lebenslaufs sind hier insbesondere die Zustände der "noch in schulischer Ausbildung befindlichen Nicht-Erwerbstätigen" am Anfang und die "verrenteten Nicht-Erwerbstätigen" am Ende des Erwerbslebens zu nennen. Diese Zustände sind gesellschaftlich konsensuell vordefiniert und ebenso modern wie eine Zugehörigkeit zum Arbeitsmarkt selbst. Am meisten umstritten, einem raschen gesellschaftlichen Wandel unterworfen und im Vergleich verschiedener westlicher Gesellschaften die

37 Die Gruppe der nicht-abhängig Beschäftigten umfaßt u.a. Selbständige und "mithelfende Familienangehörige". Obwohl die Größe dieser Gruppe in Krisenzeiten zunimmt, ist dieser Personenkreis für die Verschiebung von Arbeitsmarktgrenzen heute -im Unterschied zur Situation Anfang des Jahrhunderts, als Familienbetriebe der Landwirtschaft eine wichtige Residualbedeutung für den Arbeitsmarkt aufwiesen- rein quantitativ weniger bedeutend als die Gruppe der Nicht-Erwerbstätigen, auf deren Bestandsveränderung die Untersuchung sich im folgenden beschränkt.

38 Vgl. Brinkmann 1991; Stobernack 1986; Brinkmann u.a. 1987; OECD 1987; Schmidt 1986.

größte Varianz in Umfang und Ausgestaltung aufweisend ist als Zustand der Nicht-Erwerbstätigkeit dagegen der Zustand "Hausfrau". In den Zustand "Hausfrau" gehen widersprüchliche gesellschaftliche Legitimationen ein. Analytisch lassen sich zwei Begründungsformen unterscheiden. Eine ältere Legitimation beruht auf der Vorstellung einer patriarchalischen Familie (vgl. Bäcker/Stolz-Willig 1990). Dabei gelten Männerlöhne als Familienlöhne; der Mann ist privatrechtlich zu einer Unterhaltsleistung an seine Frau verpflichtet. Jenseits der Frage wie dieser Zustand subjektiv empfunden wird, befindet sich die Frau in einer objektiv abhängigen Position vom Ehemann. Gegenüber dieser traditionellen Legitimationsform, die in vielen rechtlichen und sozialrechtlichen Regelungen institutionalisiert ist, beruht eine andere, sozusagen moderne Legitimation des Zustands "Hausfrau" auf der in der Familie erbrachten Erziehungsleistung von Kindern. Trotz einiger staatlicher Leistungen wie dem Kindergeld oder der Rentenanrechnung von "Erziehungsarbeit" u.a. gehören aber die auf die nicht-schulische Arbeit mit Kindern bezogenen gesellschaftlichen Lebenslaufregime zu den am wenigsten ausdifferenzierten und durchstrukturierten Institutionalisierungen des Lebenslaufs. Aus dieser ambivalenten Situation konfligierender Legitimationsbasen des Zustandes "Hausfrau" läßt sich die These ableiten, daß der Zustand "Hausfrau" in den letzten Jahrzehnten auch deshalb an Bedeutung verliert, weil (schwindende) traditionale Legitimationen und Institutionalisierungen nicht eindeutig durch moderne Lebenslaufinstitutionalisierungen ersetzt wurden.

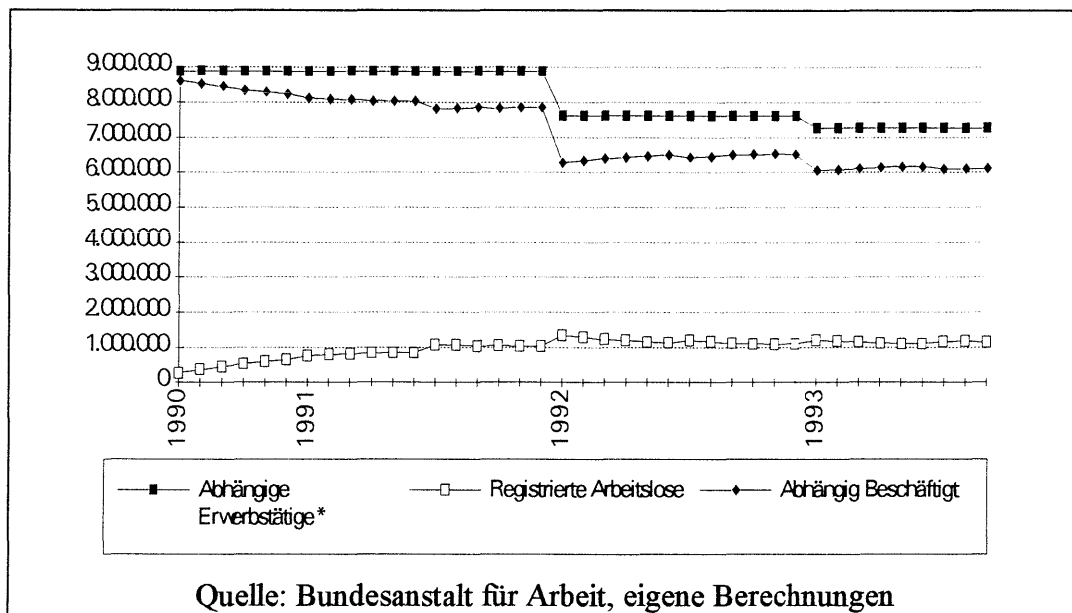
4.1.2.3 Abnahme der Erwerbstätigenzahl

Nach diesem kurzen Exkurs sollen die Veränderung der Quantitäten von abhängig Erwerbstätigen und Nicht-Erwerbstätigen im Transformationsprozeß untersucht werden.

Abb. 3: zeigt zum einen die von der Bundesanstalt für Arbeit ausgewiesenen abhängig Erwerbstätigen (abhängig Erwerbstätige plus Arbeitslose; s.o.), deren Zahl zwischen 1990 und 1993 um 1,6 Millionen Personen abgenommen hat, sowie die im selben Zeitraum registrierten Arbeitslosen. Die Differenz beider Größen gibt an, daß in Ostdeutschland seit der "Wende" 2,8 Millionen Personen weniger abhängig beschäftigt sind. Das bedeutet, daß in den neuen Bundesländern 1993 rund ein Drittel weniger Personen beschäftigt waren als 1990. Gegenüber der Ausgangssituation im Herbst 1989 ist sogar von einer noch ausgeprägteren Schrumpfung der Beschäftigtenzahl auszugehen. Die Schätzungen gehen dabei auseinander: Hof (1990) schätzt die Gesamtzahl der Erwerbstätigen der DDR 1989 auf 9,5 Millionen, das IAB (Bach u.a. 1992) errechnete dagegen eine Zahl von 9,8 Millionen. Die Gesamtzahl der zwischen 1989 und 1993 verlorengegangenen und nicht ersetzten Arbeitsplätze würde sich damit auf 3,5 bis 3,8 Millionen belaufen.

Die Schrumpfung des Transformationsarbeitsmarktes erfolgte, so kann man die Daten zusammenfassen, schnell und äußerst umfangreich. Der Beschäftigungsrückgang war dabei sehr viel umfangreicher als er in den bloßen Arbeitslosenzahlen zum Ausdruck kommt. Damit stellt sich die Frage, welche Personen den ostdeutschen Arbeitsmarkt verlassen haben, ohne in den Zustand "arbeitslos" einzutreten.

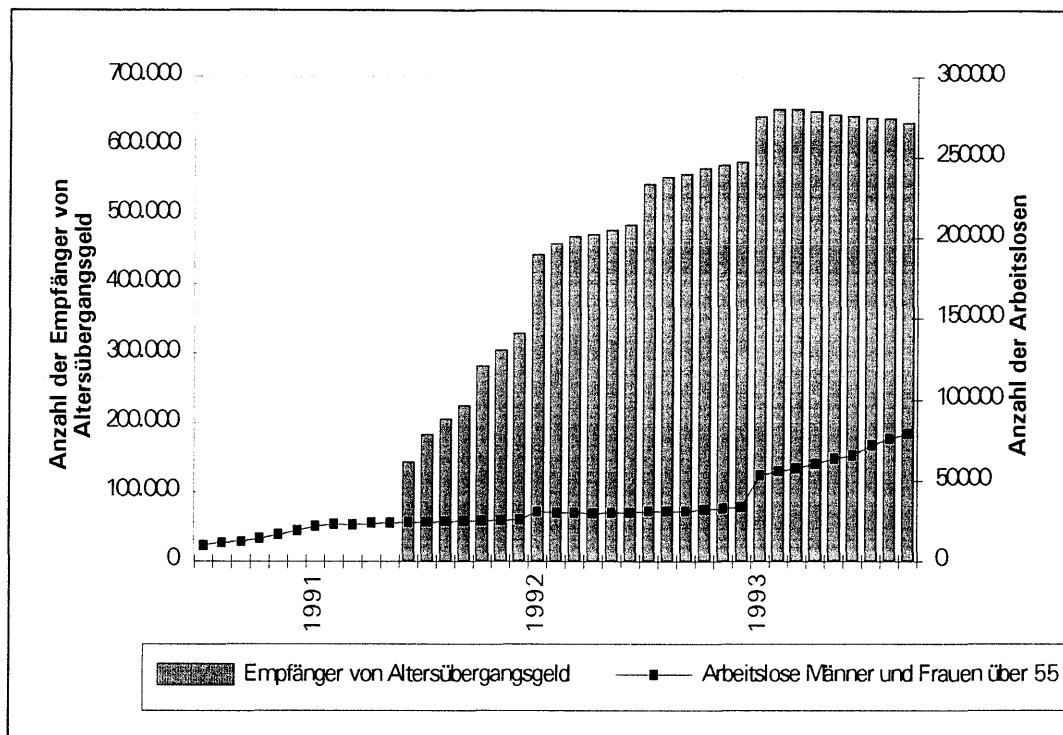
Abb. 3: Rückgang der abhängig Beschäftigten in den neuen Bundesländern



Datenbegründete Schätzungen zu diesem Thema liegen vom IAB für die Jahre 1990 und 1991 vor. Danach (vgl. Bach u.a. 1992) waren insbesondere zwei "Abgangswege" relevant: regionale Mobilität und Frühverrentungen. Durch Wohnsitzwechsel in die alten Bundesländer bzw. Pendeln zu dortigen Arbeitsplätzen wanderten 890.000 Erwerbstätige in den Jahren 1990 und 1991 aus dem ostdeutschen Arbeitsmarkt ab. Im gleichen Zeitraum gingen 590.000 Erwerbstätige in den Vorruhestand bzw. nahmen ein Altersübergangsgeld in Anspruch. Die Möglichkeiten des Vorruhestandes wurden zwischen 1990 und 1992 ausgedehnt: bis Oktober 1990 wurde in einer Sonderregelung für die neuen Bundesländer Männern ab dem 60. und Frauen ab dem 55. Lebensjahr ein Vorruhestand ermöglicht; bis Juli 1991 wurde zusätzlich Männern ab dem 57. Lebensjahr und Frauen, die bis Ende 1990 ihren Arbeitsplatz verloren hatten, ab dem 55. Lebensjahr ein Altersübergangsgeld gewährt; ab Juli 1991 bestand generell für Personen ab dem 55. Lebensjahr, die Möglichkeit Altersübergangsgeld zu beziehen.

Abb. 4 zeigt die Wirkungen dieser Frühverrentungsmöglichkeiten auf den Arbeitsmarkt. Die Zahl der Erwerbstätigen im Alter von 55 bis 64 Jahren hat sich von November 1990 bis Mai 1992 von 636.000 auf 270.000 verringert. Im März 1993 bezogen bereits 654.552 Personen Altersübergangsgeld. Aufgrund der institutionell begünstigten Umdefinitionsmöglichkeit taucht die Masse der nicht mehr erwerbstätigen Älteren nicht in der Arbeitslosenstatistik auf. Bei den 55- bis 65-

Abb. 4: Beschäftigungsrückgang bei älteren Arbeitnehmern in den neuen Bundesländern



Quelle: Arbeitsmarktmonitor, Bundesanstalt für Arbeit

Jährigen waren im März 1993 nur 22.286 Männer arbeitslos gemeldet, bei den über 56-jährigen Frauen 35.491. Die Ausdehnung des Ausscheidens von älteren Kohorten aus dem Erwerbsleben war eine der im ostdeutschen Transformationsprozeß am stärksten begünstigten und benutzten Formen der Arbeitsmarktkrisenbewältigung

Ein anderer Übergang von Erwerbstätigkeit in Nicht-Erwerbstätigkeit ist die Übernahme einer Hausfrauenrolle. Tab 3 zeigt, daß dieser Übergang für die Schrumpfung der Erwerbstätigenzahl in den ersten Jahren des Transformationsprozesses weitgehend irrelevant war; Zu- und Abgänge halten sich hier in etwa die Waage. Die Daten des Arbeitsmarkt-Monitor (Infratest 1992: Tabelle 4007) zeigen ebenfalls, daß sich bei der Erhebung im November 1991 von allen befragten Personen der Geburtsjahrgänge 1927-1975 nur 1% als "Hausfrau/Hausmann" bezeichneten und ebenfalls nur 1% als "freigestellt wegen Mutterjahr/Erziehungsurlaub" waren. Die langjährige hohe Frauenerwerbsquote in der DDR findet hier ihren Ausdruck: der Transformationsprozeß bewirkte kurzfristig keine umfangreiche Abwanderung von erwerbstätigen Frauen in die "stille Reserve" der Hausfrauenrolle.

Tab. 3: Mobilität zwischen Erwerbstätigkeit und Familienarbeit

| | Abgänge aus Erwerbstätigkeit | | Zugänge in Erwerbstätigkeit | | Saldo |
|-----------------------|------------------------------|---------------|-----------------------------|----------------|--------|
| | in Mutterjahr | in Hausarbeit | aus Mutterjahr | aus Hausarbeit | |
| Nov. 1989 - Nov. 1990 | 179660 | 27640 | 114450 | 32700 | 60150 |
| Nov. 1990 - März 1991 | 10520 | 5260 | 59570 | 10360 | -54150 |
| März 1991 - Juli 1991 | 16650 | 5550 | 58320 | 6480 | -42600 |
| Juli 1991 - Nov. 1991 | 43610 | 6230 | 44000 | 4400 | 1440 |
| Nov. 1991 - Mai 1992 | 36950 | 0 | 7120 | 3560 | 26270 |

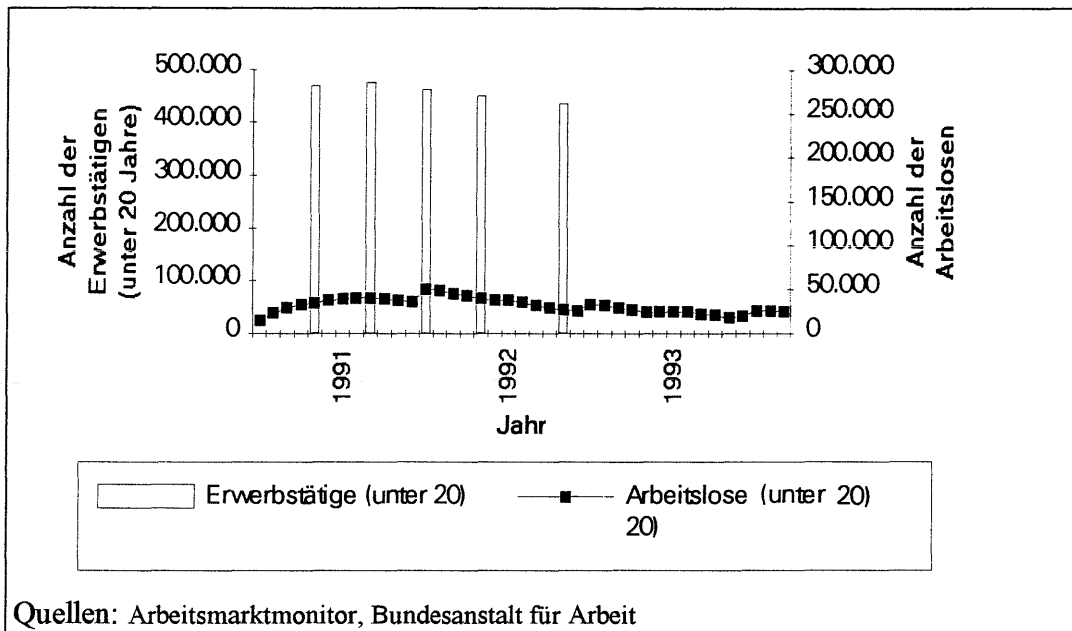
Quelle: Arbeitsmarktmonitor

Eine weitere Möglichkeit der Schrumpfung der Erwerbstätigenzahl besteht in verringerten Zahlen bei den neu Eintretenden Kohorten durch Ausdehnung der Schulzeit bzw. Jugendarbeitslosigkeit.³⁹ Abb. 5 zeigt, daß diese Möglichkeit kein dominantes Muster der Krisenbewältigung war. Die Zahl der Erwerbspersonen unter 20 Jahren nahm zwischen 1990 und 1992 in einer Größenordnung von 33.000 Personen nur um 7% ab. Die Jugendarbeitslosigkeit in dieser Altersgruppe lag im Jahresdurchschnitt ebenfalls bei ca. 30.000 Personen. Die Arbeitslosenquote der unter 20-Jährigen lag damit deutlich unter der Arbeitslosenquote der Gesamtbevölkerung.

Bei aller Massivität des generellen Beschäftigungsabbaus während der Transformation des DDR-Arbeitsmarktes läßt sich gleichwohl eine Kohortenspezifität des Umbaus erkennen. Es sind nämlich die älteren Erwerbstätigen, die den größten Teil der Anpassungslasten tragen: annähernd 30% des Beschäftigungsrückgangs zwischen Herbst 1989 und Frühjahr 1992 entfallen auf die Altersgruppe der über 55-Jährigen. Am wenigsten Probleme gab es bei den flexibler reagierenden jungen Erwerbstätigen unter 25 Jahren (die z. B. 40% der seit Herbst 1989 in den Westen Übersiedelten ausmachen); die Jugendarbeitslosigkeit in den neuen Bundesländern ist unterproportional (vgl. Blaschke u.a. 1992). Man kann mit Huinink/Mayer insofern von einer "Kette ver-

39 Vgl. OECD 1984; Harten 1983; Ashton u.a. 1990; Ashton/Lowe 1991.

Abb. 5: Entwicklung der Erwerbstätigkeit bei jungen Arbeitnehmern in den neuen Bundesländern

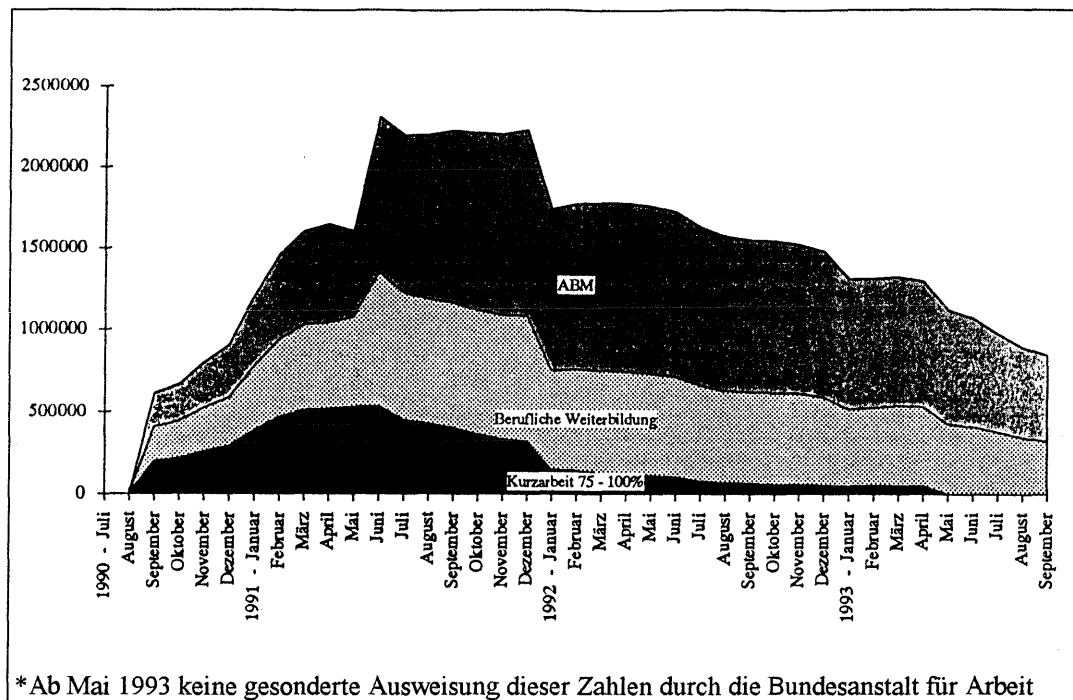


lorener Generationen" reden, die erst mit den jüngeren Erwerbstätigen und neu-eintretenden Kohorten durchbrochen wird (vgl. Huinink/Mayer 1993). Sozialstrukturell ist insofern mit einem erheblichen "Schub an intragenerationeller beruflicher Mobilität" (Berger 1991:79; vgl. auch Adler 1991; Schupp/Wagner 1990) zu rechnen. Neueintretende Kohorten haben in dieser Situation eine wichtige Indikatorfunktion für die Gestalt des sozialen Wandels.

Nachdem bisher die Gruppe der Nicht-Erwerbstätigen im Transformationsprozeß genauer betrachtet wurde, wird nun eine Gruppe innerhalb der Erwerbstätigen genauer untersucht, die manchmal als "verdeckte Arbeitslose" bezeichnet werden. Genauer -und weniger ideologielastig- kann man diese Gruppe als durch eine aktive Arbeitsmarktpolitik Beschäftigte bezeichnen. Abb. 6 listet den Umfang der von entsprechenden Maßnahmen Begünstigten auf.

Der quantitative Umfang dieser Gruppe ist eindrucksvoll. Im Dezember 1991 waren dies immerhin 1.148.942 Personen. Seither ist die Zahl rückläufig und betrug im März 1993 noch 789.007 Personen. Im Transformationsprozeß läßt sich eine Verschiebung des arbeitsmarktpolitisch verwendeten Instrumentariums feststellen. Im ersten Jahr nach der "Wende" wurde überwiegend Kurzarbeitergeld bezahlt, wobei insbesondere die berühmte "Kurzarbeit Null" nur geringe Unterschiede zum Zustand der Arbeitslosigkeit aufwies. Seither sind die aktiv intervenierenden Instrumente der beruflichen Weiterbildung und der Arbeitsbeschaffungs-Maßnahmen am häufigsten vertreten.

Abb. 6: Von der Bundesanstalt für Arbeit (mit)finanzierte Stellen



Zusammenfassend ist festzuhalten daß die Veränderung des Transformationsarbeitsmarktes durch eine schnelle Zunahme der Arbeitslosigkeit und eine Beschleunigung der Übertritte in Nicht-Erwerbstätigkeit gekennzeichnet ist. Die Zahl der abhängig Beschäftigten sank zwischen 1989 und 1992 um mehr als 3 Millionen und reduzierte sich damit um ein Drittel. Frauen stellen inzwischen zwei Drittel der Arbeitslosen; Übergänge in eine Hausfrauenrolle waren in dieser Zeit unbedeutend. Die Arbeitsmarktp Probleme der neuen Bundesländer wurden - außerhalb des Blickfeldes der offiziellen Arbeitsmarktstatistik- vor allem durch drei Prozesse reduziert: Abwanderung bzw. Pendeln in die alten Bundesländer, umfangreiche Frühverrentungsprogramme und den massenhaften Einsatz einer sozialstaatlichen Arbeitsmarktpolitik. Bei der Kohortenspezifik des Transformationsprozesses fällt eine unterdurchschnittliche Belastung neueintretender Kohorten und eine überdurchschnittliche Ausgliederung älterer Kohorten auf.

Im vorliegenden Arbeitspapier wurden die Berufsverläufe der befragten Hochschulabsolventen sowie Allokationsprozesse im DDR-Arbeitsmarkt analysiert (Kap. 3). Abschließend wurde anhand arbeitsmarktstatistischer Daten die Veränderung des Arbeitsmarktes in den neuen Bundesländern, d.h. nach der "Wende" beschrieben (Kap. 4). Die Auswirkungen der "Wende" auf die Berufsverläufe der befragten Hochschulabsolventen und deren berufsbiographische Deutungs- und Verarbeitungsmuster sind Gegenstand unseres Sfb-Arbeitspapiers Nr. 28.

Literatur

Adler, F.(1991): Soziale Umbrüche. In: R.Reißig/G.J.Gläßner (Hg.): Das Ende eines Experiments. Umbruch in der DDR und deutsche Einheit. Berlin.

Adler, F.(1991): Einige Grundzüge der Sozialstruktur der DDR. In: Projektgruppe "Das sozio-ökonomische Panel" (Hg.): Lebenslagen im Wandel.Frankfurt/M.(S.152 - 177).

Ashton, D./Lowe, G. (eds.)(1991): Making Their Way. Education, Training and the Labour Market in Canada and Britain. Milton Keynes

Ashton, D./Maguire, M./Spilsbury, M. (1990): Restructuring the Labour Market. The Implications for Youth. London

Bach, H.U. u.a. (1992): Der Arbeitsmarkt 1991 und 1992 in der Bundesrepublik Deutschland. MittAB 4:621-634

Bäcker, G./Stolz-Willig, B. (1990): Kindererziehung, Arbeitszeiten und soziale Sicherung. Düsseldorf

Beck, U./Bolte, K.M./Brater, M: (1978): Qualitative Veränderungen der Berufsstruktur als Voraussetzung expansiver Bildungspolitik. In: Mertens, D./ Kaiser, M. (Hg.):Berufliche Flexibilitätsforschung in der diskussion. Materialienband 2. Nürnberg. S.21 - 52.

Beck, U./Brater,M. (1977): Problemstellungen und ansatzpunkte einer subjektbezogenen Theorie der Berufe. In: dies.. (Hg.): Die soziale Konstruktion von Berufen. Bd.1, Frankfurt/M.

Belwe, K.(1989): Sozialstruktur und gesellschaftlicher Wandel in der DDR. In: W. Weidenfeld/H. Zimmermann (Hg.): Deutschland Handbuch. Bonn 1989.

Berger, P.A.(1991): Von Bewegungen in zur Beweglichkeit von Strukturen. Soziale Welt 42.

Biehler, H. u.a.(1981): Arbeitsmarktstrukturen und Prozesse. Tübingen.

Blossfeld, H.P.(1989): Kohortendifferenzierung und Karriereprozeß. Frankfurt/M.

Blossfeld, H.P. (1991): Unterschiedliche Systeme der Berufsausbildung und Anpassung an Strukturveränderungen im internationalen Vergleich. In: Bundesinstitut für Berufsausbildung (Hrsg.): Die Rolle der beruflichen Bildung und Berufsbildungsforschung im internationalen Vergleich. S. 87 - 100. Berlin.

Blossfeld, H.P.(1985): Bildungsexpansion und Berufschancen. Frankfurt/M.

Bourdieu, P. (1990): Die biographische Illusion. Bios (H. 1: S. 75 -81).

Brinkmann, Ch. (1991): Arbeitslosigkeit und Stille Reserve von Frauen. In K.U. Mayer/J. Allmendiger/J. Huinink (Hg.), Vom Regen in die Traufe. Frankfurt/M. (S.233-261)

Brinkmann, Ch. u.a. (1987): Methodische und inhaltliche Aspekte der Stillen Reserve. MittAB 20:387-409.

Bucharin, N. (1922): Ökonomie der Transformationsperiode. Hamburg.

Corsten,M./Lempert,W.(1992): Moralische Dimension der Arbeitssphäre. Berlin.

- Daheim, H. (1970): Der Beruf in der modernen Gesellschaft. Köln - Berlin.
- Elder, G.H. (1985): Perspectives on the Life Course. In G.H. Elder (ed.), Life Course Dynamics. Ithaca (pp.23-49).
- Eucken, W. (1952): Grundsätze der Wirtschaftspolitik. Tübingen.
- Fevre, R. (1992): The Sociology of Labour Markets. New York
- Förster, M. (1991): Eine Anmerkung zur Entwicklung der Erwerbsquoten in der DDR zwischen 1981 und 1989. In Projektgruppe "Das Sozio-ökonomische Panel" (Hg.), Lebenslagen im Wandel. Frankfurt/M. (S.148-151)
- Ganßmann, H. (1993): Die nichtbeabsichtigten Folgen einer Wirtschaftsplanung. In H. Joas/M. Kohli (Hg.), Der Zusammenbruch der DDR. Frankfurt/M. (S.177-194)
- Gerhardt, U. (1986): Patientenkarrieren. Frankfurt/M.
- Geissler, R. (1992): Die Sozialstruktur Deutschlands. Opladen.
- Gläßner, G.J. (1993): Am Ende des Staatssozialismus. In: Joas, J./Kohli, M. (Hg.): Der Zusammenbruch der DDR. Frankfurt/M.
- Hanson, Ph. (1986): The Serendipitous Soviet Achievement of Full Employment: Labour Shortage and Labour Hoarding in the Soviet Economy. In D. Lane (ed.), Labour and Employment in the USSR. Oxford (pp.83-111)
- Hanf, Th.: Modernisierung der Gesellschaft als sozialstrukturelles Problem. Berliner Journal für Soziologie 1/1991 (Sonderheft).
- Harten, H.-Ch. (1983): Jugendarbeitslosigkeit in der EG. Frankfurt/M.
- Hof, B. (1990): Gesamtdeutsche Perspektiven zur Entwicklung von Bevölkerung und Arbeitskräfteangebot. Köln
- Huinink, J./Mayer, K.U. (1993): Lebensverläufe im Wandel der DDR-Gesellschaft. In H. Joas/M. Kohli (Hg.), Der Zusammenbruch der DDR. Frankfurt/M. (S.151-171)
- Infratest Sozialforschung (1992): Arbeitsmarkt-Monitor für die neuen Bundesländer. BeitrAB 148.4. Nürnberg
- Jacobs, K./Kohli, M. (1990): Der Trend zum frühen Ruhestand. WSI-Mitteilungen 43:498-509
- Joas, H./Kohli, M. (Hg.) 1993: Der Zusammenbruch der DDR. Frankfurt/M.
- Kelle, U. (1994): Empirisch begründete Theoriebildung. Weinheim.
- Krakowski, M. (1991): Der Faktor Zeit beim Übergang von der Plan- zur Marktwirtschaft. Hamburger Jahrbuch für Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik 36:9-19
- Kuckartz, U. (1992): Textanalysesysteme für die Sozialwissenschaften. Stuttgart.
- Lüscher, K. (1968): Der Prozeß der beruflichen Sozialisation. Stuttgart.

Mannheim, Karl (1930): Über das Wesen und die Bedeutung des wirtschaftlichen Erfolgstrebens. In: Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik 63: 449 - 512.

Meier, H. (1991): Die Mär vom maroden Osten. Die Zeit, Nr. 8 vom 15.2.1991.

Minks, K.H. /Bathke, G.W.(1992): Berufliche Integration und Weiterbildung von jungen Akademikern aus den neuen Ländern. Hannover (HIS).

Mrochen, S. (1978): Alte Menschen in der DDR. Hannover

Naegele, G. (1992): Zwischen Arbeit und Rente. Augsburg

OECD (eds.)(1984): The Nature of Youth Unemployment. Paris

OECD (eds.)(1987): Employment Outlook (Chapter 6 "On the Margin of the Labour Force: An Analysis of Discouraged Workers and Other Non-Participants"). Paris.

Propp, P.D. (1964): Zur Transformation einer Zentralverwaltungswirtschaft sowjetischer Prägung in der Marktwirtschaft. Berlin.

Pollack, D.: Das Ende einer Organisationsgesellschaft. Zeitschrift für Soziologie 19/1990

Reißig, R.: Das Scheitern der DDR und das realsozialistische System In: Joas/Kohli 1993

Runge, I./Oehlert, A. (1984): Überlegungen zu Lebensweise - Rentenalter - Sozialpolitik. Jahrbuch für Soziologie und Sozialpolitik (S.115-131)

Ryder, N. (1965): The Cohort as a Concept of Social Change. ASR 30/1965

Schelsky, H.(1972): Die Bedeutung des Berufs in der modernen Gesellschaft. In: T. Luckmann,./ W.M.Sprandel. (Hg.): Berufssoziologie. Köln. S.25 - 33.

Schlegel, U./Rochlitz, M.(Hg.): Soziale Beziehungen im Betrieb. Leipzig 1986.

Schmidt, H. (1989): Informiertheit als Voraussetzung für engagierte Tätigkeit im Studium und Beruf. In U. Starke/H. Schmidt (Hg.), Leistungsentwicklung im Studium (SIL-Abschlußkonferenz). Leipzig (S.203-209)

Schmidt, R. (1986): Offene und verdeckte Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik. Tübingen

Schrimpf, W. (1983): Heterogene Koordinationsinstrumente im Beschäftigungssystem der DDR. Münster

Schupp, J./Wagner, G.(1990): Basisdaten für die Beschreibung und Analyse der Entwicklung der DDR. KZfSS 43.

Schwarz, R. (1993): Ökonomische Rahmenbedingungen der Transformation. Berlin (WZB - papers P93 -003).

Schwitzer, K. (1990): Zur sozialen Lage von AltersrentnerInnen in der DDR vor der Währungs-, Wirtschafts- und Sozialunion. WSI-Mitteilungen 43:492-498

Sengenberger, W. (1987): Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Frankfurt/M.

Stiebritz, B. (1992): Restriktionen in den Funktionen des Geldes - ein Potential für den Umbruch in der DDR. In G. Meyer/G. Riege/D. Strützel (Hg.), Lebensweise und gesellschaftlicher Umbruch in Ostdeutschland. Erlangen (S.298-305)

Stobernack, M. (1986): Umfang und Struktur der stillen Reserve auf dem Arbeitsmarkt. Konjunkturpolitik 32:195-217

Stollberg, R. (1988): Soziologie der Arbeit. Berlin-Ost

Strauss, A.(1987): Qualitative Analysis for Social Scientists. Cambridge.

Weber, M. (1980): Wirtschaft und Gesellschaft. 5. Aufl. Tübingen.

Winkler, G.(Hg.): Sozialreport '90. Daten und Fakten zur sozialen Lage in der DDR. Berlin 1990.

Zapf, W. (1991): Der Untergang der DDR und die soziologische Theorie der Modernisierung. In: Giesen, B./Leggewie, C.(Hg.): Experiment Vereinigung. Berlin

Zapf, W. (1993): Die DDR 1989/1990 - Zusammenbruch einer Sozialstruktur. In: Joas, H./Kohli, M.(Hg.) 1993: Der Zusammenbruch der DDR. Frankfurt/M.

Zentralinstitut für Hochschulbildung (1986): Die ersten Berufsjahre von Hochschulabsolventen ausgewählter Grundstudienrichtungen. Berlin-Ost

Zentralinstitut für Hochschulbildung (1989): Anforderungen an die Absolventenvermittlung unter den Bedingungen der Intensivierung der Volkswirtschaft (Abschlußbericht zum Forschungsprojekt Erhöhung der Effektivität der Absolventenvermittlung). Berlin-Ost